



Yritysharavan tulokset

RAUNO JÄÄSKELÄINEN | SUVI LAAKSONEN

Yritysharavan tulokset

Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen
tulosityhteenveto 20.3.2009-31.12.2011

RAUNO JÄÄSKELÄINEN

SUVI LAAKSONEN

ELINVOIMAA ALUEELLE 4 | 2012

YRITYSHARAVAN TULOKSET

VALTAKUNNALLISEN KOTTI-HANKKEEN TULOSYHTEENVETO 20.3.2009-31.12.2011

Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

Taitto: Juha Paakkolanvaara

Kansikuva: Juha Paakkolanvaara

Paino: Kopijyvä, Jyväskylä 2012

ISBN 978-952-257-530-2 (painettu)

ISBN 978-952-257-531-9 (PDF)

ISSN-L 2242-282X

ISSN 2242-282X (painettu)

ISSN 2242-2838 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-257-531-9

www.ely-keskus.fi/julkaisut | www.doria.fi/ely-keskus

Sisältö

Tiivistelmä.....	3
Johdanto	4
Aineiston kuvaus	6
Yritysharavoinnin valtakunnalliset tulokset 20.3.2009–31.12.2011	11
1. Yritysten tulevaisuuden näkymät	11
1.1 Yritysten yleiset kehitysnäkymät.....	11
1.2 Teollisten yritysten tilauskanta.....	13
1.3 Toimialojen työtilanne rakentamisen ja palvelualojen toimialoilla	15
1.4 Yritysten henkilöstömäärän muutokset 2 vuoden kuluessa ELY-keskuksittain ja toimialoittain	19
1.5 Yritysten vienti- ja kansainvälistymissuunnitelmat	22
1.6 Yritysten kasvuhakuisuus	25
2. Yritysten rekrytointisuunnitelmat, rekrytointikanavat sekä rekrytointiongelmat.....	37
2.1 Yritysten rekrytointisuunnitelmat	37
2.2 Yritysten rekrytointikanavat	41
2.3 Yritysten rekrytointiongelmat.....	44
3. Yritysten sukupolvenvaihdot ja muut omistusjärjestelyt sekä yritysten henkilöstön eläköityminen	46
3.1 Yritysten sukupolvenvaihdot ja muut omistusjärjestelyt	46
3.2 Yritysten henkilöstön eläköityminen	50
4. Yritysten koulutustarpeet.....	53
4.1 Oman toimialan/ammattialan koulutus	53
4.2 Yritysten muut koulutustarpeet.....	54
5. Yritysten asenteet työllistää nuoria, vajaakuntoisia ja ulkomaalaistaustaisia henkilöitä.....	55
5.1 Yritysten asenne työllistää ulkomaalaistaustaista työvoimaa.....	55
5.2 Yritysten suhtautuminen vajaakuntoisten työllistämiseen.....	56
5.3 Yritysten suhtautuminen nuorten työllistämiseen	61
Lopuksi.....	67
Liite 1 Haastattelukortti.....	68
Liite 2 Metatiedot kaavioon 9.....	72
Liite 3 Metatiedot kaavioon 10.....	73
Liite 4 Indeksien painoarvot	74
Liite 5 Metatiedot kasvumaakuntakarttaan	75
Liite 6 Metatiedot kasvukuntakarttaan.....	76
Liite 7 Metatiedot maakuntakarttaan kasvuhakuisista riskiyrityksistä	79
Liite 8 Metatiedot kuntakarttaan kasvuhakuisista riskiyrityksistä.....	80
Liite 9 Metatiedot maakuntakarttaan ulkomaalaistaustaisten työllistämisestä kiinnostuneista.....	83
Liite 10 Metatiedot maakuntakarttaan vajaakuntoisten työllistämisestä kiinnostuneista	84
Liite 11 Metatiedot maakuntakarttaan nuorten työllistämisestä kiinnostuneista	85



Tiivistelmä

Yritysharavointi on toimintamalli, jossa yrityshaastatteluilla tiedusteltiin yrityksistä merkittäviksi huomattuja tarpeita. Toimintamallia on toteutettu 2000-luvulla eri alueilla eri tavoin: esimerkiksi haastattelijoina on toiminut työvoimaneuvoja, hankehenkilöstöä tai haastattelu on ostettu ulkopuolisilta. Vuoden 2009 alusta Yritysharavointia on jatkettu työ- ja elinkeinoministeriön rahoittamana valtakunnallisena ESR-rahoitteisena KOTTI-hankkeena, jonka tavoitteena oli yritysharavointikäytännön laajentaminen koko maan alueelle ja mallin kehittäminen yhteiseksi työvälineeksi. Tähän raporttiin on koottu Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen 20.3.2009–31.12.2011 välisenä aikana toteutettujen perushaastattelujen keskeisimmät ja mielenkiintoisimmat tulokset kaikkien lukijoiden hyödynnettäväksi. Yritysharavaperushaastattelut on tavoittanut noin 220 000 yritystä, joista valmiita haastatteluja on kertynyt noin 162 000 kpl. Haastatteluja on toteutettu kaikkien viidentoista ELY-keskusten ja 73 TE-toimiston alueella. Vastausprosentti oli hyvä eli 73 %.

Valtakunnallinen KOTTI-hanke aloitti yritysharavoinnin maaliskuussa 2009 kun suhdannetilanne koko maassa oli synkkä, mutta jo syksyllä 2009 toimialojen yleiset kehitysnäkymät olivat yritysharavaastattelujen perusteella selkeästi paremmat kuin keväällä. Vuoden 2010 alusta elinkeinoelämän suhdannekuva kirkastui edelleen ja yritysten yleiset kehitysnäkymät kasvoivat yritysharavaastattelujen perusteella aina vuoden 2011 toiseen vuosineljännekseen asti.

Vajaa puolet teollisista yrityksistä arvioi tilauskantansa alhaiseksi vuoden 2009 keväällä. Tilaukantojen trendi oli kuitenkin neljännesvuosittaisessa tarkastelussa 2009–2011 koko ajan koheneva ja varsinainen käänne parempiin tilaukantoihin koettiin yritysharavaastattelujen mukaan vuoden 2010 huhtikuussa. Koheneva trendi jatkui yritysharavaastattelujen perusteella vuoden 2011 toiselle neljännekselle

asti, jolloin tilauskannat kääntyivät jälleen hienoiseen laskuun.

Yritykset arvioivat henkilöstömäärissään selkeää kasvua kahden vuoden kuluessa joka ELY-keskuksen alueella ja jokaisella toimialalla. Yritysharavaastattelujen aikana yritykset arvioivat henkilöstömääränsä kasvavan noin 91 000 henkilöllä, mikä on vajaa 10 prosentin kasvu haastatteluhetkestä henkilöstöstä. ELY-keskusalueittain tarkasteltuna yritykset arvioivat henkilöstömäärän kasvavan etenkin Pohjois-Pohjanmaan-, Uudenmaan-, Pohjanmaan-, Pirkanmaan- ja Lapin ELY-keskuksen alueilla. Toimialoittaisessa tarkastelussa suurinta suhteellista henkilöstömäärän kasvua arvioivat hallinto- ja tukipalvelutoiminnan sekä informaation ja viestinnän toimialoilla toimivat yritykset.

Yrityksille, jotka työllistivät 2 tai enemmän, laskettiin vastausten perusteella kasvuhakuisuusindeksi, jonka mukaan haastatelluista yrityksistä hieman alle 30 prosenttia haki kasvua tai voimakasta kasvua, selkeästi valtaosa pyrki säilyttämään asemansa ja muutamalla prosentilla oli uhkana toiminnan supistuminen. Kasvuhakuisia yrityksiä oli ylivoimaisesti eniten informaatio ja viestinnän toimialalla, jossa yli puolet yrityksistä haki kasvua. ELY-keskusalueittain tarkasteltuna selkeästi eniten kasvuhakuisia yrityksiä oli Uudenmaan-, Pohjanmaan- ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusalueilla. Suomen Asiakastiedolta hankitun luottoluokitustiedon mukaan kasvuhakuisista yrityksistä joka kuudes oli ns. ”riskiyritys” eli luottoluokitus oli joko b- tai c-.

Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen aikana haastatelluista yrityksistä noin 17 500 yrityksellä oli työvoimatarve joko haastatteluhetkellä tai lähiaikoina (noin puolen vuoden sisällä haastattelujankohdasta). Tämä on 11 prosenttia haastatelluista yrityksistä. Näistä yrityksistä noin 41,5 prosenttia ilmoitti rekrytointikanavakseen TE-toimiston kun taas muuta rekrytointikanavaa

käytti 58,5 prosenttia vastaajista. Lisäksi rekrytoivista yrityksistä 35 prosenttia koki osaavan työvoiman saatavuuden heikoksi.

Sukupolvenvaihdoksesta tai yrityksen myynnistä ilmoitti Valtakunnalliselle KOTTI-hankkeelle 25 224 yritystä. Tämä oli 16 prosenttia kaikista haastatelluista yrityksistä. Näissä yrityksissä työskenteli yhteensä noin 130 000 henkilöä. Suhteessa eniten sukupolvenvaihdoksista tai yrityksen myynnistä ilmoittivat Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen alueella toimivat yritykset.

Yrityksiltä kysyttiin myös kiinnostusta erilaisiin koulutuksiin. Yritykset olivat eniten kiinnostuneita oman toimialansa/ammattialansa koulutuksesta. Peräti 23 400 yritystä eli 14,5 prosenttia kaikista haastatelluista yrityksistä ilmoitti yritysharavaastatteluissa oman ammattialansa koulutuksen kiinnostavan. Eniten oman toimialansa koulutuksesta olivat kiinnostuneet terveys- ja sosiaaalialalla toimivat yritykset.

Lisäksi yrityksiltä kysyttiin yritysten asennetta ulkomaalaistaustaisten, vajaakuntoisten ja nuorten palkkaamiseen. Haastatelluista yrityksistä 58 607 ilmoitti, että ulkomaalaistaustaisen työvoiman työllistäminen oli mahdollista. Tämä on 36,5 prosenttia haastatelluista yrityksistä. Kuitenkin monet yrittäjät katsoivat että ulkomaalaisen työvoiman palkkaaminen oli mahdollista vain siinä tapauksessa että työntekijä hallitsi suomen kielen. Suomen kielen taidon pakollisuudesta ilmoitti 71 prosenttia myönteisesti ulkomaalaiseen työvoimaan suhtautuneista yrityksistä. Haastatelluista yrityksistä noin 38 500 suhtautui myönteisesti vajaakuntoisten työllistämiseen. Tämä on vajaa neljäsosa kaikista haastatelluista yrityksistä. Nuorten työllistymistä koskevaan kysymykseen vastasi yhteensä 126 283 yritystä, joista nuorten eriaisteisesta työllistämisestä oli kiinnostunut 38 prosenttia yrityksistä.

Johdanto

Yritysharavointi pohjautuu Pohjois-Savossa 2001–2007 kahdessa eri ESR-projektissa kehitettyyn malliin, jossa puhelinhaastatteluilla tiedusteltiin yrityksistä merkittäviksi huomattuja tarpeita. Pohjois-Savon myönteisten kokemusten jälkeen malli laajeni Pohjois-Karjalaan, Varsinais-Suomeen, Koillismaalle ja Keski-Suomeen. Toimintamallia toteutettiin 2000-luvulla eri alueilla eri tavoin: esimerkiksi haastattelijoina on toiminut työvoimaneuvoja, hankehenkilöstöä tai haastattelut on ostettu ulkopuolisilta. Vuoden 2009 alusta yritysharavointia on jatkettu työ- ja elinkeinoministeriön rahoittamana valtakunnallisena ESR-rahoitteisena KOTTI-hankkeena. Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen tavoitteena on ollut yritysharavointikäytännön laajentaminen koko maan alueelle ja mallin kehittäminen yhteiseksi työvälineeksi.

Yritysharavaa voi luonnehtia työmenetelmäksi ja toimintatavaksi, jonka avulla työ- ja elinkeinohallinto on ottanut aktiivisen roolin suhteessa yrityksiin. Yritysharava-toimintamallilla Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen aikana on hankittu valtavasti tietoa muun muassa yritysten yleisistä kehitysnäkymistä, rekrytointisuunnitelmista, yritysten tilauskannoista, työvoiman osaamisen kehittämistarpeista, sukupolvenvaihdoksista, eläkepoistumista jne. Yritysharavointi on perushaastattelukortilla tavoittanut noin 220 000 yritystä, joista valmiita haastatteluja on kertynyt noin 162 000 kpl. Haastatteluja on toteutettu kaikkien viidentoista ELY-keskusten ja 73 TE-toimiston alueella.

Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen yritysharavoinnissa käyttämät yritysten ja toimipaikkojen yhteystiedot hankittiin Suomen Asiakastiedolta sitä mukaan kun eri ELY-keskus- ja TE-toimistoalueet liittyivät mukaan yritysharavointiin. Tavoitteena oli saa-

da mahdollisimman toimiva yrityskanta. Tähän pyrittiin rajaamalla Suomen Asiakastiedolta tilattavaa yritysjoukkoa liikevaihdon, ennakkoperintäkisteriin kuulumisen, yrityksen oikeudellisen muodon yms. muuttujien avulla.

Haastatteluja suoritti Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen kilpailuttamat neljä CallCenter-palveluja tarjoavaa yritystä (Endora Oy, Kantele Varainhankinta Oy, IRO Research Oy sekä Taloustutkimus Oy). Call Centereiden haastattelijat eivät siis olleet työ- ja elinkeinohallinnon ammattilaisia, vaan heille järjestettiin erikseen koulutuspäiviä, joissa heidät perehdytettiin haastattelun aihealueeseen, haastattelulomakkeeseen sekä haastattelun muihin yksityiskohtiin. Haastattelujen laatua seurattiin ns. haastatteluorganisaatio- ja haastattelijakohtaisilla laaturaporteilla, joilla pyrittiin tarttumaan heti väärin toimintatapoihin, jos sellaisia havaittiin.

Yritysharavaa haastattelut koostuivat 10-15 minuuttia kestävästä puhelinhaastattelusta, joissa yrityksen edustajalle esitettiin puhelimesta työvoimatarpeisiin, koulutukseen ja yrityksen kehittämiseen liittyviä kysymyksiä. Niiden lisäksi tiedusteltiin erilaisia yrityksen tämänhetkiseen tilanteeseen ja suhdanteisiin sidonnaisia kysymyksiä, joista voitiin päätellä, miten yrityksellä haastatteluhetkellä ja lähitulevaisuudessa menee. Haastattelulomake koostui reilusta paristakymmenestä kysymyksestä, joista kolmea oli mahdollista muokata TE-toimisto-/ELY-keskuskohteisesti nk. aluetason kysymyksiksi. Perushaastatteluja toteutettiin oikeastaan kahdella erillisellä haastattelukortilla. Ensimmäinen haastattelukortti oli käytössä keväällä 2009 ja tästä saatujen kokemusten myötä haastattelukorttia kehitettiin edelleen niin, että toinen kehittyneempi versio otettiin käyttöön

syksyllä 2009. Tällä toisella kortilla on tehty suurin osa Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen yritysharavaa haastatteluista.

Ns. perushaastatteluiden lisäksi Valtakunnallinen KOTTI-hanke toteutti muutamia näistä poikkeavia kyselyjä. Näitä olivat Varsinais-Suomeen toteutettu meri- ja teknologiateollisuuteen suunnattu kysely Turun alueelle, jonka yhtenä päätarkoituksena oli tavoittaa/tunnistaa meriteollisuuden sidoksissa olevia yrityksiä, jotta näissä yrityksissä ilmoitettuihin tarpeisiin voitaisiin reagoida mahdollisimman pikaisesti. Kysely haluttiin toteuttaa erillisellä sapluunalla, koska meriteollisuudessa vallitsi selkeä laskusuhdanne ja siihen sidoksissa olevia yrityksiä haluttiin tutkia sen aikana. Toinen Varsinais-Suomeen käytetty erillinen kyselylomake liittyi tietoteknisen kysymysalustan vaihtoon ja kokeiluun, jossa Vakka-Suomi (Uusikaupungin ja Laitilan TE-toimistot) toimi eräänlaisena pilottina. Näistä haastatteluista saatuja kokemuksia on tarkoitus hyödyntää kun työ- ja elinkeinoministeriö luo valtakunnallisen haastattelualueen tuleviin yritysharavaa haastatteluihin Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen jälkeen ja jota eri ELY-keskusten olisi mahdollista käyttää tulevaisuudessa puhelinhaastatteluja toteuttaessaan. Samat kysymykset olivat käytössä niin ikään Pohjois-Pirkanmaan ns. ”toisella kierroksella” että myös ICT-haastatteluissa, jotka toteutettiin Oulun, Espoon, Vantaan ja Pirkanmaan ICT-yrityksille. Lisäksi samaa kysymyspatteristoa käytettiin Forssan TE-toimistoalueella sekä Salon seudun alueharavamallin pilotoinnissa, jossa haastattelujen koordinoijana toimi Salon seudun kehittämissyhtiö. Tässä raportissa tarkastellaan kuitenkin vain Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen toteuttamia ns. perushaastatteluiden

Käytetyt perushaastattelukortit (samoin kuin erikoiskortit) olivat dynaamisia, vastausten mukaan muokkautuvia lomakkeita. Tällä pyrittiin välttämään turhien kysymysten esittämistä. Yritysten vastauksia tulkittaessa onkin hyvä ottaa huomioon, että kaikkia kysymyksiä ei ole välttämättä kysytty kaikilta yrityksiltä. Perushaastattelukorttia voi tarkastella liitteessä 1. Tuloksia analysoidessa on olennaista pitää mielessä vastaajajoukko. Esimerkiksi alle 2 henkilön yrityksiltä ei ole kysytty kaikkia kysymyksiä. Alle 2 hengen yritykset muodostavat kuitenkin merkittävän osan perushaastatteluihin vastanneista yrityksistä (52 %). Raportissa mainitaan, jos vastaajajoukko on ollut rajattu. Lisäksi yritysharavatuloksia analysoitaessa on huomioitava, että koko maan tulokset ovat valmistuneet noin kolmen vuoden

Lisäksi tulosanalyyysissä on otettava huomioon, että yritysharavointi on välittänyt myös paljon niin sanottuja heikkoja signaaleja. Yritysharavan yhteydessä heikot signaalit viittaavat esimerkiksi yritysharava-haastatteluissa esiin tulleisiin yritysten tulevaisuuden odotuksiin ja toiveisiin. Koska heikot signaalit eivät ole selkeitä yritysten tarpeita tai haluja, niiden tunnistaminen ja käsittely vaatii käyttäjien/lukijan omaa tulkintaa. Tässä raportissa on pyritty tunnistamaan ne muuttujat, joissa on eniten epävarmuutta ja iättämään ne

Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen toteuttama yritysharavointi on mainio tietolähde koko maan yrityksistä. Tähän raporttiin on koottu Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen 20.3.2009–31.12.2011 välisenä aikana toteutettujen perushaastattelujen keskeisimmät ja mielenkiintoisimmat tulokset kaikkien lukijoiden hyödynnettäväksi. Yritysharava-toiminnan keskiöissä ovat pienet ja keskisuuret yritykset, jotka jäävät usein suurten yritysten varjoon puhuttaessa työllistävyydestä tai talouden kasvusta. Todellisuudessa pk-yritykset ovat kuitenkin merkittäviä alueiden kehitykseen ja työllisyyteen vaikuttavia toimijoita, sillä ne muodostavat 99 prosenttia maamme yrityskannasta.

Tämän raportin on koonnut Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen projektitutkija Suvi Laaksonen.



Aineiston kuvaus

Valtakunnallinen KOTTI-hanke tavoitti 20.3.2011–31.12.2011 välisenä aikana noin 222 000 yritystä, joista valmiita perushaastatteluja kertyi yhteensä 161 923 kpl. Vastausprosentti oli hyvä eli 73 %. Puhelinhaastattelujen yhtenä vahvuutena onkin erinomainen vastausprosentti verrattuna esimerkiksi sähköisiin kyselyihin, joissa useasti vastausprosentti jää hyvinkin alhaiseksi (10–20 %). Selkeästi paras vastausprosentti oli Lapin ELY-keskuksen alueella, jossa Yritysharavaaastatteluihin vastasi noin 81 % haastateltaviksi tarkoitetuista yrityksistä. Alhaisin vastausprosentti oli sitä vastoin Varsinais-Suomessa, missä vastausprosentiksi muodostui 65 prosenttia. Kaaviosta 1 voidaan tarkastella ELY-keskuskohtaisia vastausprosentteja.

Yritysharavaaastatteluista kieltäytyneiden yritysten osuus oli pieni, sillä ainoastaan 5 % yrityksistä (11 446 kpl) kieltäytyi haastatteluista koko maassa. Yleisimmät syyt kieltäytymisille olivat joko haastateltavan kiire ja ajanpuute, yrityksen toiminta oli pienimuotoista tai osa-aikaista tai yritys piti kysymyksiä liikesalaisuuden piiriin kuuluvina, eikä siksi halunnut antaa haastattelua. Etelä-Pohjanmaan (7,2 %) ja Varsinais-Suomen (6,9 %) alueilla oli hieman enemmän yritysharavaaastatteluista kieltäytyneitä yrityksiä muihin ELY-keskuksen alueisiin verrattuna. Toimialoittain tarkasteltuna kieltäytyneiden yritysten määrässä ei ole mainittavia eroja. Kaaviosta 2 nähdään yritysharavaaastattelujen jakautuminen valtakunnallisesti haastattelujen tilojen mukaan.

Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen aikana yritysharavointi toteutettiin kaikkien 15 ELY-keskuksen alueella. Eri ELY-keskukset osallistuivat haravointiin kolmen vuoden aikana hieman eri aikoina. Yritysharavoin-

ti lähti liikkeelle Etelä-Pohjanmaan ELY-keskuksen ja Suupohjan rannikkoseudun TE-toimiston alueelta Pohjanmaalta maaliskuun 2009 alussa edeten huhtikuussa Hämeen-, Pirkanmaan-, Varsinais-Suomen- ja Pohjois-Karjalan ELY-keskusten alueille. Elokuussa 2009 Yritysharavointiin liittyivät ELY-keskukset Kainuusta, Satakunnasta, Pohjois-Pohjanmaalta, Pohjois-Savosta ja Etelä-Savosta. Keski-Suomen ELY-keskus lähti Yritysharavointiin lokakuussa 2009 ja loput kolme ELY-keskusta Lapista, Uudeltamaalta ja Kaakkois-Suomesta tulivat mukaan haravointiin vuoden 2010 alussa. Taulukosta 1 näkyy ELY-keskusalueiden yritysharavoinnin aikataulu.

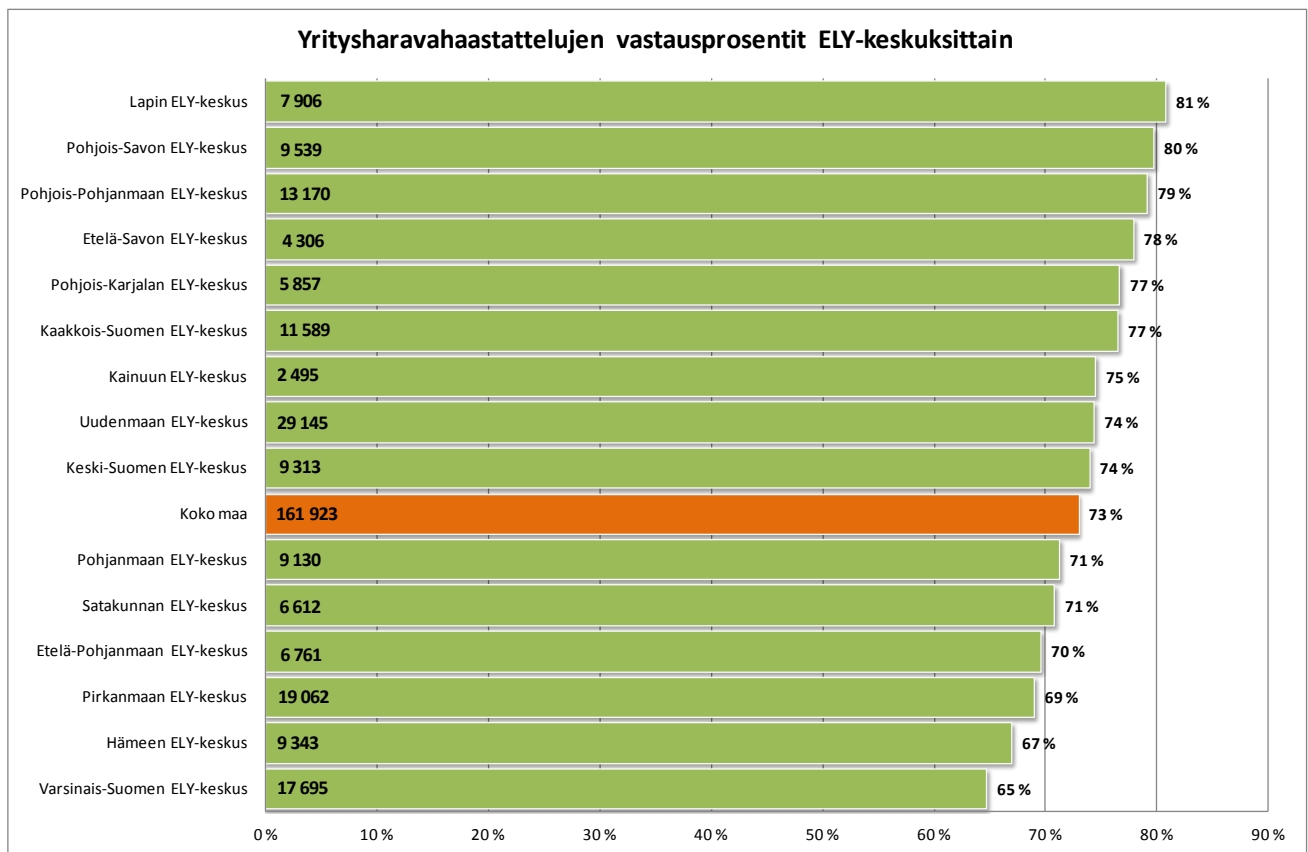
Yritysharavoinnissa haastateltujen yritysten volyymi on vaihdellut eri aikoina. Luonnollisesti haastattelujen volyymi korreloi sillä hetkellä haravoinnissa mukana olleiden alueiden määrää. Parhaimmillaan yritysharavaaastatteluja toteutettiin noin 12 000 kpl kuukaudessa. Kaaviosta 3 voidaan nähdä yritysharavaaastattelujen määrät kuukausittain.

Henkilöstömäärän mukaan tarkasteltuna yritysharavoinnin keskiössä ovat pienet ja keskisuuret yritykset. Niin kuin jo aiemmin johdannossa kerrottiin, nämä yritykset ovat kuitenkin merkittäviä alueen työllistäjiä, sillä ne muodostavat koko maan yrityskannasta noin 99 prosenttia. Alle 2 henkilön yrityksiä Yritysharava aineistosta on noin puolet (52 %). Eniten alle 2 henkilön yrityksiä oli Satakunnan ELY-keskuksen alueella, jossa Yritysharavaaastatteluihin osallistuvista yrityksistä noin 60 % oli alle 2 henkilön yrityksiä. Vastaavasti suhteessa vähiten haastatteluihin osallistuneita alle 2 henkilön yrityksiä oli Kainuussa (noin 45 prosenttia). Kaaviosta 4 näkyy tarkemmin valmiiden yritysharavaaastattelu-

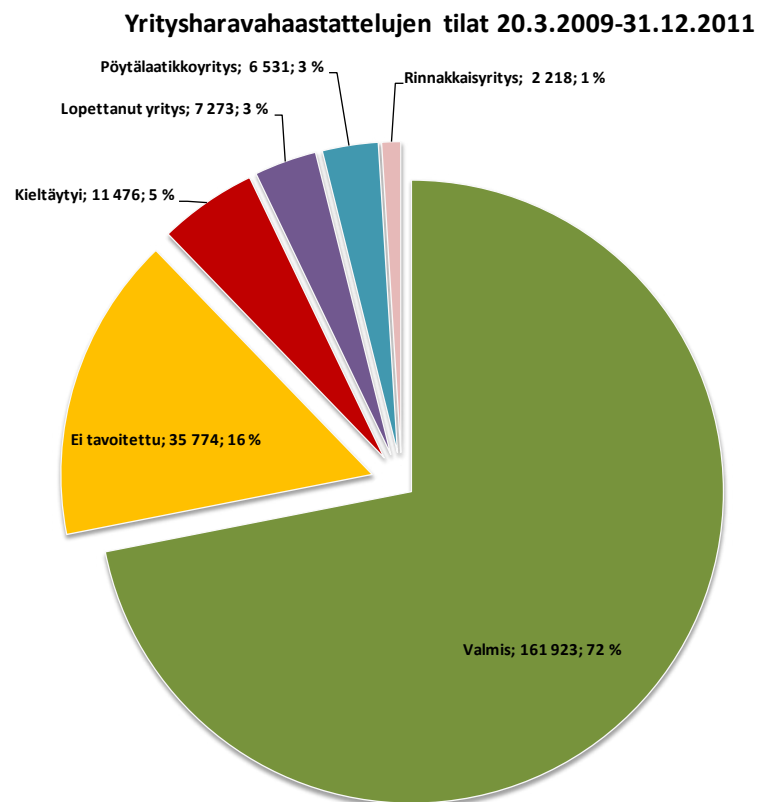
jen jakautuminen valtakunnallisesti yrityksen henkilöstömäärän mukaan. Yritysharavaaastatteluihin osallistuneissa 161 923 yrityksessä työskenteli yhteensä noin 986 000 henkilöä. Se on keskimäärin 6 henkilöä / yritys.

Toimialoittain tarkasteltuna Yritysharavaaastatteluja tehtiin eniten tukku ja vähittäiskaupan-, rakentamisen-, ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan- sekä teollisuuden toimialoille. Nämä toimialat kattavat noin 57 % Yritysharava-aineistosta. Näillä toimialoilla toimii myös tilastokeskuksen mukaan (pl. alkutuotanto) suurin osa maamme toimipaikoista. Kaaviosta 5 voidaan tarkastella yritysharavaaastattelujen jakautumista toimialoittain.

Toimialoittaisessa tarkastelussa on otettava huomioon, että yritysharavatiekantaan valikoitiin Suomen Asiakastieto Oy:n toimittamista yrityksistä mahdollisimman toimiva kanta, jolloin pois haastattelulistalta jäivät esimerkiksi suuri joukko toimialaluokkaan A maatalous, metsätalous ja kalatalous kuuluvia yrityksiä. Tämä oli tietoinen valinta. Yritysharavointiin otettiin toimialaluokasta A mukaan Suomen Asiakastiedon tietokannasta vain yritykset, joilla oli Y-tunnus ja niitä hoidetaan kirjanpidollisesti kuten yrityksiä. Pois siis jäivät ns. tavalliset maatilat, jotka toimivat maatalousverotuksen mukaisesti ja eivät käyttä Y-tunnusta sekä sellaiset maatilat, jotka harjoittavat maatalouden ohella muuta yritystoimintaa, mutta toiminnan pienimuotoisuuden takia verotus tapahtuu maatalouden verotuksen kautta, eikä omana liiketoimintana. Pois myös jäivät kaikki osuuskunnat. Toisin sanoen, kun Tilastokeskuksen v. 2010 toimipaikka-tilaston mukaan koko maassa maatalouden-, metsätalouden ja kalatalouden toimipaikkoja oli yhteensä 57 000, niin valmiita Yritysharavaaastatteluja



Kaavio 1.



Kaavio 2.

kertyi vain hieman yli 4000 kpl tältä toimialalta. Vastaavasti Kiinteistöalan yrityksistä (toimiala L) karsittiin pois asuntojen ja kiinteistöjen hallinta, asunto-osakeyhtiöt, asunto-osuuskunnat sekä keskinäiset kiinteistöosakeyhtiöt. Näin yritysharavatietokantaan tältä toimialalta jäi selkeästi pienempi määrä yrityksiä kuin mitä Tilastokeskuksen tilastot ilmoittavat. Samoin koulutuksen toimialalla mukaan tietokantaan kelpuutettiin vain ns. selkeästi ”yksityiset yritykset” ja pois jätettiin yliopistot, ammattikorkeakoulut jne.

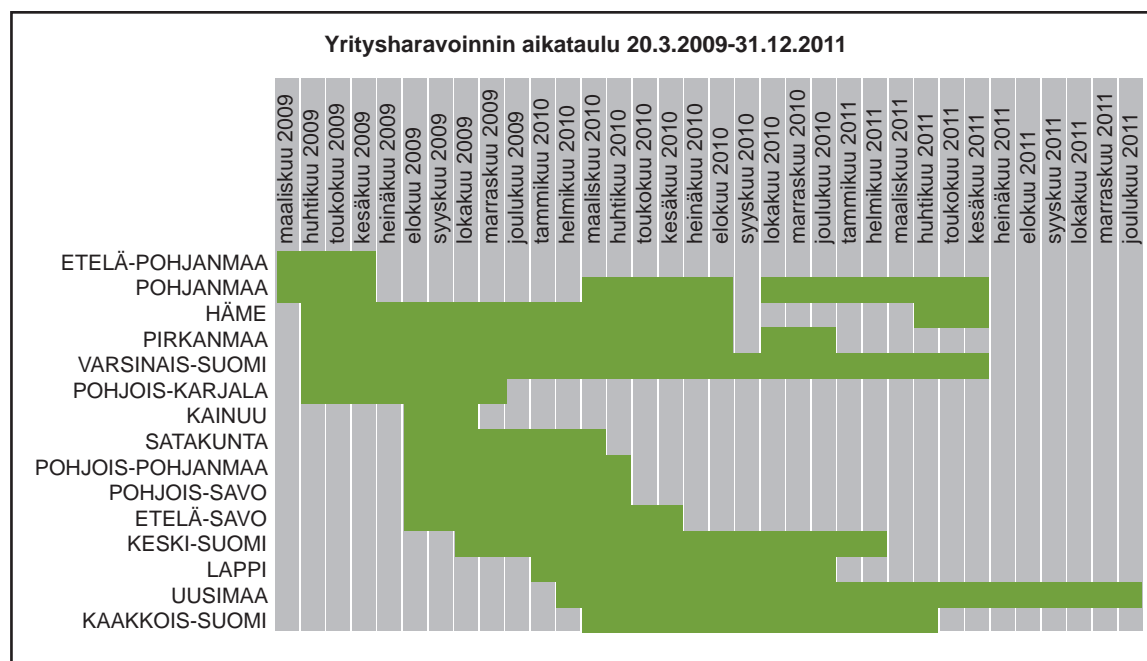
Tilastokeskuksen vuoden 2010 toimipaikkatilaston mukaan koko maassa oli vuonna 2010 yhteensä noin 350 000 toimipaikkaa. Yritysharavaa haastattelut on tehty 46 prosentille kaikista Tilastokeskuksen mukaisista toimipaikoista. Yritysharavan ja Tilastokeskuksen suuri määrällinen ero johtuu yllä

olevien toimialarajausten ja kriteerien lisäksi Uudenmaan yritysharavoinnista. Uusimaa on Suomen suurin työmarkkina-alue. Tällä alueella toimii Tilastokeskuksen mukaan noin 98 000 toimipaikkaa. Koska yritysharavointi lähtee aina alueen tarpeista ja resursseista käsitellä yrityksiltä nousevia palvelutarpeita, yritysharavointia priorisoitiin Helsingin TE-toimiston alueella niihin yrityksiin, toimialoihin ja henkilöstöluokkiin, jotka tuntuivat alueen omasta mielestä kiinnostavimmilta. Valmiita yritysharavaa haastatteluja kertyi näin ollen tällä alueella noin kolmasosa Tilastokeskuksen toimipaikkatilastoon verrattuna eli yhteensä 29 145 kpl.

ELY-keskuksittain verrattuna eniten valmiita yritysharavaperushaastatteluja kertyi Uudenmaan-, Pirkanmaan- ja Varsinais-Suomen ELY-keskuksen alueella. Tämä on luonnollista, sillä

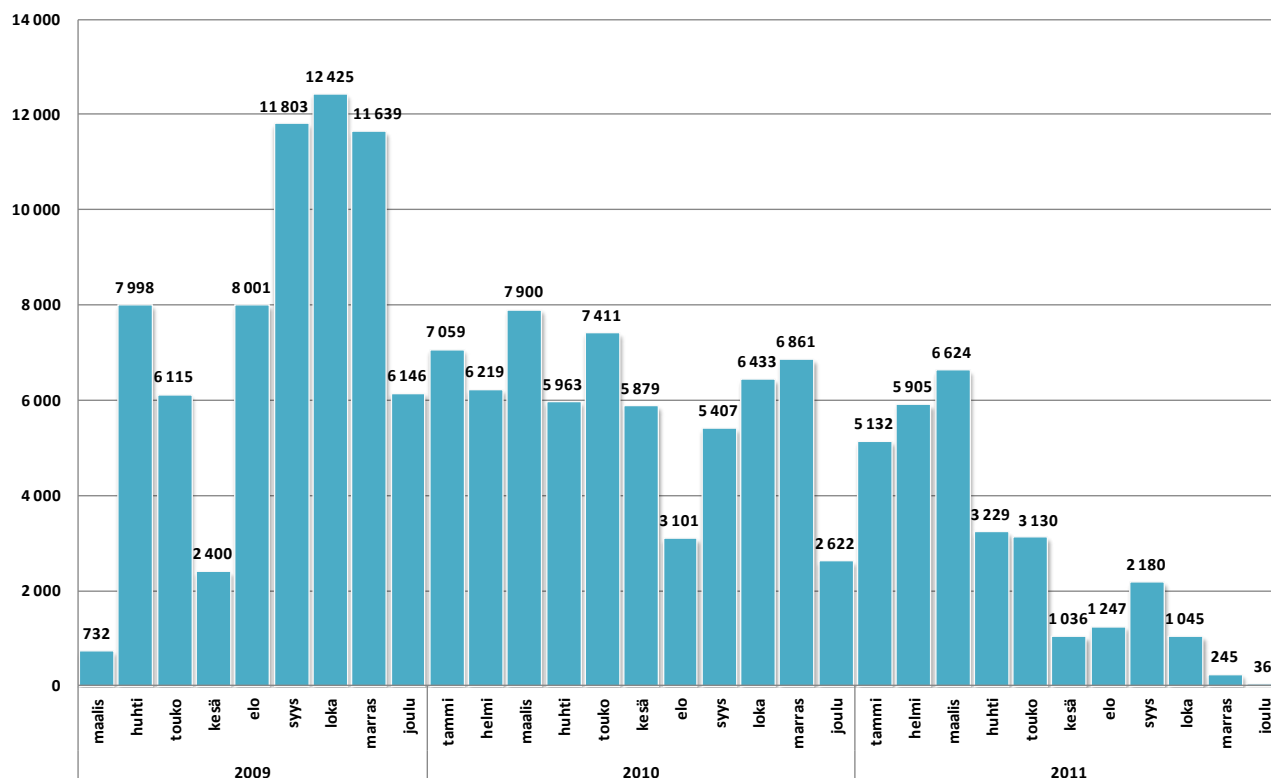
kyseessä ovat kolme suurinta työmarkkina-alueita Suomessa. Nämä kolme aluetta muodostavat 41 prosenttia Yritysharava-aineistosta. Kaaviosta 6 näkyy valmiiden yritysharavaa haastattelujen jakautuminen ELY-keskusalueittain sekä prosenttiosuudet suhteessa koko aineistoon. TE-toimistoittain tarkasteltuna eniten valmiita yritysharavaa haastatteluja tehtiin Helsingin-, Tampereen- ja Oulun seudun TE-toimistojen alueilla.

Yritysharavaa haastatteluihin vastanneista yrityksistä noin puolet oli iältään yli 10 vuotta toiminnassa olleita yrityksiä. Etelä-Pohjanmaan ELY-keskuksen haastateltu yritysanta oli selkeästi vanhempaa kuin koko maassa keskimäärin. Kun koko maan keskimääräisessä yritysaineistossa yli 10 vuotiaita yrityksiä oli noin 52 prosenttia, oli Etelä-Pohjanmaan yli 10 vuotiaiden yritysten osuus 67 prosenttia.



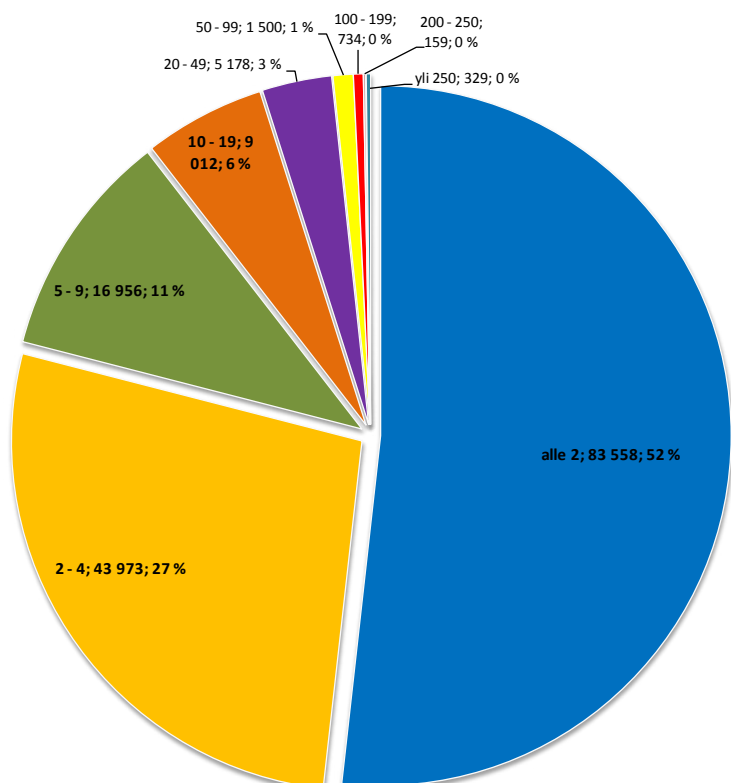
Taulukko 1.

Yritysharavahaastattelujen eteneminen kuukausittain 20.3.2009-31.12.2011



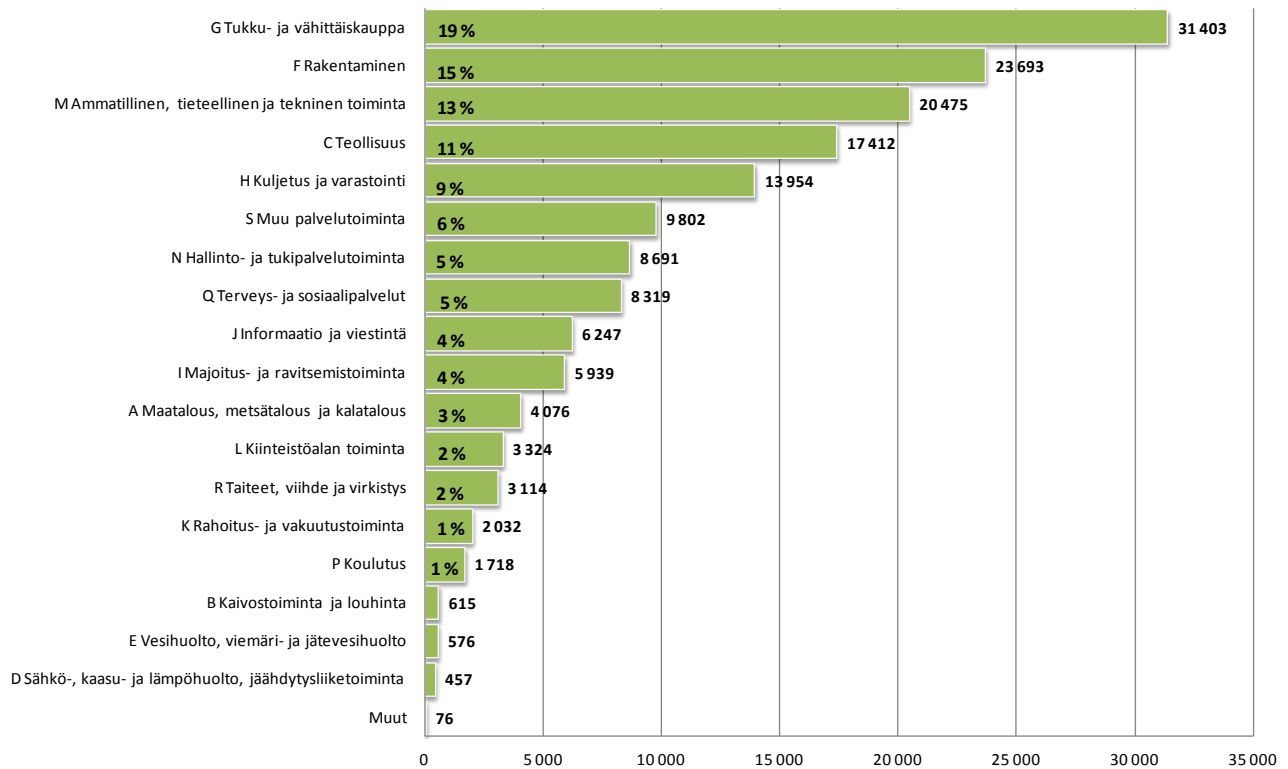
Kaavio 3.

Yritysharavahaastattelut yrityksen henkilömäärän mukaan



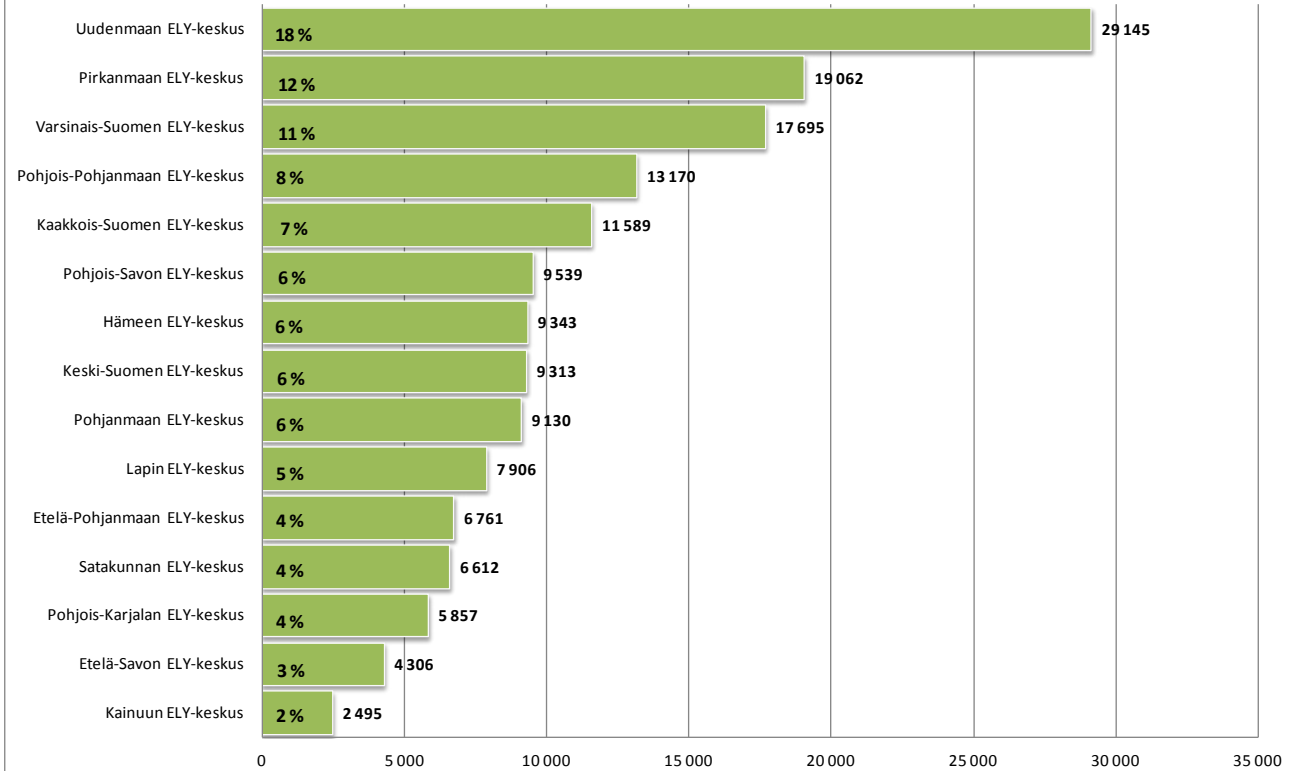
Kaavio 4.

Valmiit Yritysharavahaastattelut toimialoittain



Kaavio 5.

Valmiit Yritysharavahaastattelut ELY-keskuksittain



Kaavio 6.

Yritysharavoinnin valtakunnalliset tulokset 20.3.2009–31.12.2011

TÄSSÄ OSIOSSA TARKASTEELLAAN YRITYSHARAVOINNIN MIELENKIINTOISIMPIA TULOKSIA VALTAKUNNALLISESTI. VALTAKUNNALLISESSA TARKASTELUSSA PANEUDUTAAN ENSIN YRITYSTEN TULEVAISUUDEN NÄKYMIIN, JOSSA TARKASTEELLAAN YRITYSTEN ILMOITTAMIA YLEISIÄ KEHITYSNÄKYMİÄ SEURAAVAN 12 KUUKAUDEN AIKANA, TEOLLISTEN YRITYSTEN ILMOITTAMIA HAASTATTELUHETKISIÄ TILAUSKANTOJA, YRITYSTEN HENKILÖSTÖMÄÄRÄN MUUTOKSIA TOIMIALOITTAIN 2 VUODEN KULUESSA, YRITYSTEN VIENTI- JA KANSAINVÄLISTYMISSUUNNITELMIA SEKÄ YRITYSTEN KASVUHAKUISUUTTA. TOISESSA OSASSA KESKITYTÄÄN TARKASTELEMAAN YRITYSTEN REKRYTOINTISUUNNITELMIA, REKRYTOINTIKANAVIA JA REKRYTOINTIONGELMIA, TARKASTELEMALLA YRITYSTEN ILMOITTAMIA TYÖVOIMAN LISÄYS- JA VÄHENTÄMISTARPEITA, YRITYSTEN KÄYTTÄMIÄ REKRYTOINTIKANAVIA SEKÄ YRITYSTEN OSAAVAN TYÖVOIMAN SAATAVUUSPROBLEMATIIKKAA. KOLMANNESSA OSASSA PEREHDYTÄÄN YRITYSTEN ILMOITTAMIIN SUKUPOLVENVAIHDOKSIIN JA MUIHIN OMISTUSJÄRJESTELYIHIN SEKÄ YRITYSTEN HENKILÖSTÖN SIIRTYMISEEN TYÖVOIMAN ULKOPUOLELLE ELÄKÖITYMISEN SEURAUKSENA. NELJÄNNESSÄ OSASSA TARKASTELLAAN YRITYSTEN MAHDOLLISIA KOULUTUSTARPEITA JA LOPUKSI TUTKITAAN YRITYSTEN ASEENTEITA TYÖLLISTÄÄ NUORIA, ULKOMAALAISTAUSTAISIA TAI PITKÄÄN TYÖMARKKINOILTA POISSA OLLLEITA, VÄHÄISEN TYÖKOKEMUKSEN TAI TERVEYDENTILASTA JOHTUVAN RAJOITTEEN OMAAVIA HENKILÖITÄ.

1. Yritysten tulevaisuuden näkymät

1.1 Yritysten yleiset kehitysnäkymät

Valtakunnallinen KOTTI-hanke aloitti yritysharavoinnin maaliskuussa 2009 kun suhdannetilanne koko maassa oli synkkä. Vuoden 2008 finanssikriisistä alkunsa saanut maailmanmarkkinoiden ja vientikysynnän lama tuntui voimakkaasti myös Suomessa. Teollisuustuotannon määrä oli pudonnut joulukuussa 2008 yli 15 prosenttia edellisestä vuodesta ja vienti oli kääntynyt voimakkaaseen laskuun. EK:n teollisuuden luottamusta kuvaava indikaattori oli tammikuussa 2009 alimmillaan sitten tiedustelun käynnistämisen vuonna 1993. Myös kevään 2009 Pk-yritysbarometrin mukaan pk-yritysten odotukset liikevaihdon kehityksestä olivat alentuneet pitkän ajan keskiarvotasosta lähelle 1990-luvun alun tasoa. Taantuma näkyi yritysten maksuongelmien lisääntymisenä, investointien vähene-
misenä, työvoiman kysynnän laskuna ja lomautuksina. Tämän kaiken mylerryksen ja huonojen uutisten keskellä aloitettiin yritysharavointi maaliskuussa 2009. Yritysharavointi lähti liikkeelle Etelä-Pohjanmaalta ja Suupohjan rannikkoseudun TE-toimiston alueelta. Esimerkiksi Suupohjan rannikkoseutu oli menettänyt jopa kolmanneksen teollisuustyöpaikoistaan, tärkeimpänä tekijänä Kaskisten Metsä Botniansellutehtaan alasajo vuoden 2008–2009 vaihteessa. Toiminnan loppumisesta aiheutuneet välittömät ja välilliset työllisyysvaikutukset olivat mittavat.

Yrityksiä pyydettiin heti haastattelun alussa arvioimaan kehitystään seuraavan 12 kuukauden aikana kysymyksellä: ”Miten arvioitte yrityksenne kehittyvän seuraavan 12 kk aikana?” Vastausvaihtoehdoiksi annettiin ”Kasvaa”, ”Ennallaan”, ”Supistuu” tai ”Ei osaa sanoa”. Tämä kysymys oli vastaajalle hyvin subjektiivinen, sillä vastaajat saivat itse miettiä mitä ”kehittymisellä” tarkoitettiin. Kysymys kuvaa kuitenkin hyvin yritysten yleisiä tunnelmia haastatteluhetken suhdannetilanteessa. Vuoden 2009 aikana tähän kysymykseen vastasi yhteensä 67 248 yritystä eli noin 7 500 yritystä kuukaudessa. Kokonaisuudessaan kaikkia toimialojen keskiarvoja tarkasteltaessa, yritykset arvioivat vuonna 2009 yleisen kehityksensä seuraavien 12 kk aikana yllättävän positiivisiksi suhteessa silloiseen negatiivisävytteiseen talouselämän uutisointiin. Tarkasteltaessa kaikkia toimialoja kevään 2009 aikana noin 15 prosenttia yrityksistä oli sitä mieltä, että yrityksen kehitys tulisi supistumaan 12 kk aikana kun taas kehityksensä kasvuun uskoi 20 prosenttia haastatteluista yrityksistä. Tarkasteltaessa yritysten kehitysnäkymiä, tulee kuitenkin muistaa, ettei taantuma suinkaan tuntunut kaikilla toimialoilla samalla tavalla. Tämä näkyy myös yritysharavahaastattelujen tuloksissa. Rahoitus ja vakuutustoiminnan alalla toimivista yrityksistä 35 prosenttia uskoi keväällä 2009 kehityksensä kasvuun seuraavan vuoden aikana kun taas erityisen negatiiviseksi kehitysnäkymänsä kokivat kuljetus- ja varastoinnin sekä teollisuuden alalla toimivat yritykset, joista noin joka neljäs yritys arvioi kehityksensä supistuvan seuraavan vuoden aikana. Teollisuuden toimialoista kehitysnäkymien supistumista ennako

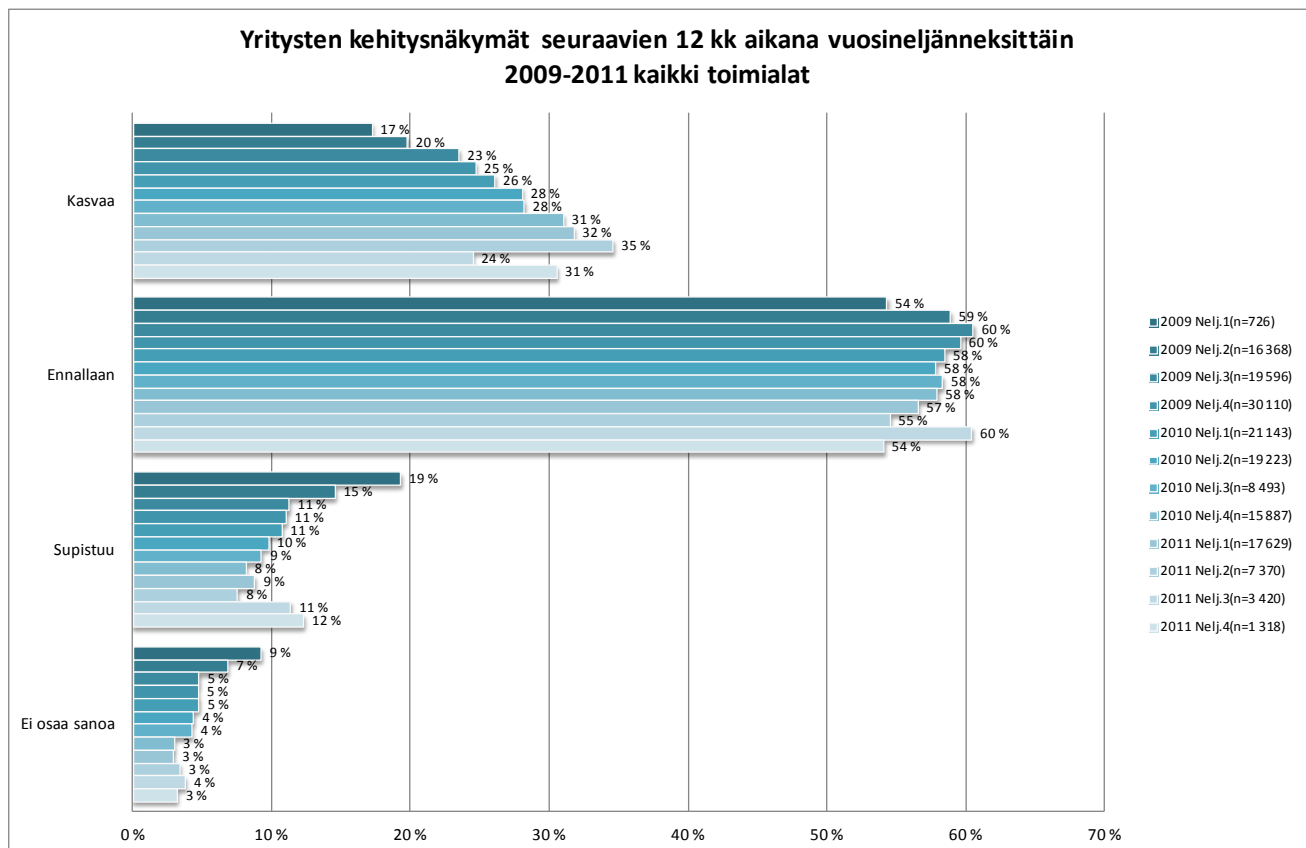
etenkin metallien jalostus sekä perinteinen konepajateollisuus (metallituotteiden valmistus, muiden koneiden ja laitteiden valmistus, moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus sekä muiden kulkuneuvojen valmistus), jonka yrityksistä hieman alle kolmannes ilmoitti kehityksensä supistuvan seuraavan vuoden aikana. Vaikka konepajateollisuuden kehitysnäkymät olivatkin muita toimialoja synkemmät, yritysharavaaastattelujen etenemisen myötä myös toimialan kehitysnäkymät asteittain paranivat. Jo syksyllä 2009 toimialojen kehitysnäkymät olivat yritysharavaaastattelujen perusteella selkeästi paremmat kuin keväällä. Kaaviosta 7 voidaan tarkastella yritysten näkymien kehitystä keväästä 2009 vuoteen 2011 vuosineljänneksittäin.

Vuoden 2010 alusta elinkeinoelämän suhdannekuva kirkastui edelleen. Tuotannossa ja viennissä alkoi näkyä kasvun merkkejä ja teollisuus ja rakentaminen alkoivat elpyä monella mittarilla mitattuna. Yritysten välinen vaihtelu oli silti suurta. Tuotanto kuitenkin pääosin kasvoi ja teollisuuden kannattavuus parani selkeästi. Yritysten yleiset kehitysnäkymät kasvoivat yri-

tysharavaaastattelujen perusteella aina vuoden 2011 toiseen vuosineljänneseen asti, jonka jälkeen 3. ja 4. vuosineljännes olivat selkeästi negatiivisemmat: kasvavien yritysten osuus pieneni ja supistuvien yritysten osuus vastavasti hieman kasvoi. Kehitysnäkymiltään supistuvissa yrityksissä palattiin tällöin vuoden 2009 syksyn tasolle. Vuoden 2011 kahteen viimeisimpään vuosineljännekseen tulee suhtautua kuitenkin varauksella, sillä tällöin haastateltiin suhteessa eniten ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan yrityksiä, informaatio ja viestinnän alalla toimivia yrityksiä sekä hallinnon ja tukipalvelutoiminnan alalla toimivia yrityksiä ja esimerkiksi teolliset yritykset, kuljetusalan yritykset ja rakennusalan yritykset olivat aineistossa aliedustettuina. Etenkin informaatio ja viestintäyritysten suhteellisen osuuden kasvu viimeisellä vuosineljänneksellä selittää osaltaan piikkiä kehitysnäkymiltään kasvavien yritysten prosenttisuudessa. Toisekseen viimeisellä vuosineljänneksellä haastateltujen yritysten määrä on huomattavasti pienempi kuin muilla aikajaksoilla jolloin myös suhteelliset osuudet korostuvat.

Sekä rahoitus ja vakuutustoiminta että informaatio ja viestinnän toimialalla toimivien yritysten kehitysnäkymät ovat olleet suhteellisen vahvat koko yritysharavoinnin ajan. Informaation ja viestinnän toimialalla etenkin langattoman verkon hallinta ja palvelut (mm. teleoperaattorit) sekä ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta (mm. ohjelmointitalot) ovat olleet erityisen vahvoja kehitysnäkymissään. Rahoitus ja vakuutustoiminnan puolelta perinteinen vakuutus ja pankkitoiminta ovat olleet niin ikään vahvoja aloja.

Jos tarkastellaan pelkästään teollisten yritysten kehitysnäkymiä, voidaan kaaviosta 8 havaita, että teollisuuden kehitysnäkymät ovat olleet vuodesta 2009 kasvussa aina vuoden 2011 toiselle neljännekselle saakka, jolloin kasvavien yritysten suhteellinen osuus vielä hieman nousi, mutta vastaavasti myös supistuvien yritysten määrä lähti aivan hienoiseen kasvuun. Haastateltujen teollisten yritysten osuus vuoden 2011 kolmannella ja neljännellä vuosineljänneksellä on niin pieni, ettei tarkastelua kannata tehdä tältä ajalta. Teollisuuden kehitysnäkymiä kokonaisuutena tarkasteltaessa on huomattava, että teollisuus jakaantuu moniin alatoimialoihin, jotka



Kaavio 7.

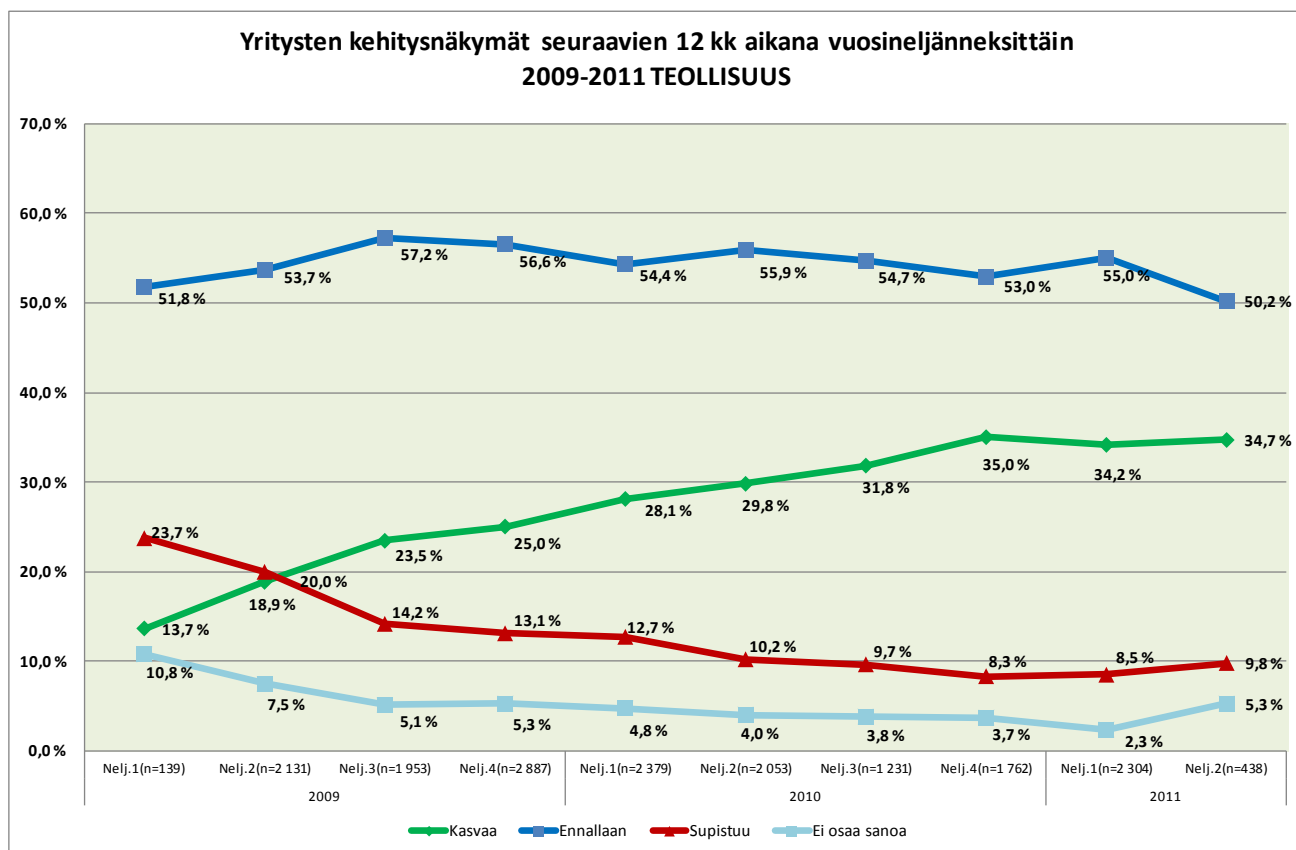
eroavat toisistaan toiminnan pääoma- ja työvaltaisuuden, vientivetoisuuden, kustannusrakenteiden, yrityskoko- jakautuman ym. asioiden suhteen. Kannattavuuden ja muun taloudellisen aseman vaihtelu toimialatasolla, eri ala- toimialojen välillä ja niiden sisällä on suuri. Eri teollisuuden toimialoilla on hyvin kannattavia, mutta samalla myös huonommin pärjääviä yrityksiä. Taloudellisia tunnuslukuja käytettäessä ja niitä vertailtaessa on muistettava nämä rakenteelliset tekijät. Taantuma heijastuu ensimmäiseksi maan vientivetoisiin toimialoihin kun taas ei niin vientive- toiset yritykset ovat säästyneet melko hyvin suhdanteiden vaihteluilta.

Tarkasteltaessa yritysten kehitysnä- kymiä yrityksen koon mukaan voidaan todeta että yrityksen koon kasvaessa myös yleiset kehitysnäkymät seuraavan 12 kk aikana näyttivät paranevan toimi- alasta riippumatta.

1.2 Teollisten yritysten tilauskanta

Teollisilta yrityksiltä kysyttiin yrityk- sen tilauskantaa haastatteluhetkellä kysymyksellä ”Millainen on tilauskanta tällä hetkellä?” Vastausvaihtoehtoiksi annettiin ”korkea”, ”normaali”, ”alhainen” ja ”ei osaa sanoa”. Yritys- haravahaastattelujen alkuaikoina tämä kysymys kysyttiin ainoastaan siinä tapauksessa, että haastattelijä oli tun- nistanut yrityksen teolliseksi yritykseksi. Tämä oli luonnollisesti haastavaa, sillä haastattelijat eivät olleet tämän substanssin varsinaisia asiantuntijoita. Näin ollen paljon sellaisia yrityksiä, jotka oikeasti kuuluivat teollisuuden toimialaluokkaan C, eivät vastanneet tähän kysymykseen sillä haastattelijä ei ollut tunnistanut yritystä teolliseksi yritykseksi. Myöhemmin vuonna 2010 kysymys lukittiin kysyttäväksi kaikilta yrityksiltä niin, että teollisilta yrityksiltä kysyttiin tilauskantaa ja muilta yrityksiltä työtilannetta haastatteluhet- kellä. Tässä osiossa tarkastellaan aino- astaan teollisten yritysten (tol: 10–33) vastauksia tilauskanta kysymykseen.

Yritysharavahaastatteluissa haasta- teltiin 20.3.2009–31.12.2011 välisenä aikana 17 412 teollista yritystä, joista tilauskantaa kysyttiin 13 331 yritykseltä. Yritysharavahaastattelujen alussa keväällä 2009 hieman alle puolet (46 %) haastatelluista teollisista yrityksistä arvioi tilauskantansa alhaiseksi ja vain noin 8 prosenttia yrityksistä ilmoitti tilauskantansa olevan korkea. Tämä tulos on samansuuntainen tuona aikana tehtyjen monien muiden barometrien ja yleisen uutisoinnin kanssa. Esimerkiksi Tilastokeskuksen julkaiseman teolli- suuden uudet tilaukset -tilaston mukaan (2009) teollisuuden tilausten arvo vä- heni vuoden 2009 tammi-huhtikuussa runsaat 38 prosenttia vuoden 2008 vas- taavaan ajankohtaan verrattuna. Teolli- suudella Tilastokeskus tarkoittaa tässä tapauksessa tilauspohjaista valmistusta harjoittavien toimialojen yhdistelmää. Yritysharavahaastattelujen perusteella tilauskantaansa piti eritoten alhaisena metallin jalostuksessa ja sähkölaittei- den valmistuksessa toimivat yritykset sekä merkittävä osa konepajateolli- suuden yrityksistä, joista haastatelluista 539 konepajayrityksestä 302 ilmoitti tilauskantansa olevan alhainen. Tämä



Kaavio 8.

on 56 prosenttia kaikista keväällä 2009 haastatelluista konepajayrityksistä.

Syksyn 2009 aikana teollisuuden tilaukset olivat aavistuksen kohenuneet, mutta alhaiseksi tilaukset näki silti vielä 42 prosenttia teollisista yrityksistä. Alhaisimmat tilaukset olivat samoilla teollisuuden alatoimialoilla kuin keväällä 2009. Vaikka tilauksien trendi oli neljännesvuosittaisessa tarkastelussa 2009–2011 koko ajan koheneva, varsinainen käänne parempiin tilauksiin koettiin yritysaravaa haastattelujen mukaan vuoden 2010 huhtikuussa, jolloin haastatelluista teollisista yrityksistä enää 28 prosenttia näki tilauksensa olevan alhainen. Tämä oli huomattava käänne parempaan, sillä vielä vuoden 2010 tammi-maaliskuussa noin 40 prosenttia yrityksistä ilmoitti alhaisista tilauksista. Lisäksi korkeiden tilauksien määrä lähti huhtikuussa myös nousuun. Kun maaliskuussa 2010 korkeaksi tilauksensa arvioi 9,5 prosenttia haastatelluista teollisista yrityksistä, huhtikuussa korkeasta tilauksista ilmoitti jo noin 18 prosenttia yrityksistä. Kaaviosta 9 voidaan nähdä teollisuuden

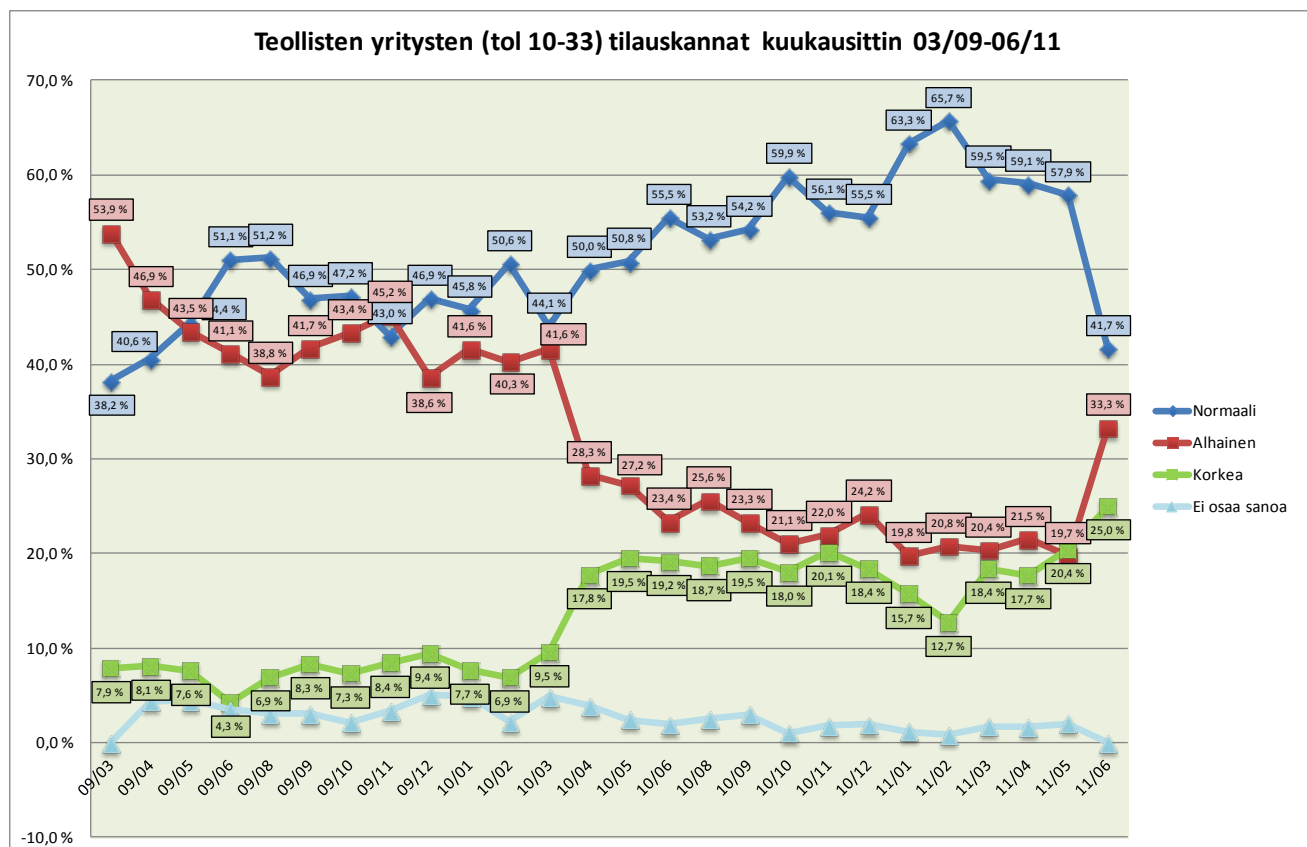
tilauksien käänne parempaan huhtikuussa 2010. Liitteessä 2 on ilmoitettu kaavion 9 tarkemmat metatiedot.

Myös Elinkeinoelämän Keskusliiton (EK) tekemän toukokuun vuoden 2010 suhdannebarometrin mukaan teollisuusyritysten suhdannenäkymät vahvistuivat selvästi. Teollisuusyritykset saivat 2010 alkuvuonna selvästi enemmän uusia tilauksia kuin vuoden 2009 lopulla. Useimpien teollisuustoimialojen suhdanneodotukset olivat myönteiset ja tuotannon arvioitiin kasvavan.

Tilauksien elpyminen näkyi myös jokaisella yritysaravaa haastattelussa sinä aikana mukana olevalla alueella. Lisäksi yritysaravaa haastattelujen perusteella käänne näkyi lähes kaikilla teollisuuden alatoimialoilla. Teollisia alatoimialoja oli haastateltu ensimmäisellä ja toisella vuosineljänneksellä suhteessa suurin piirtein saman verran. Tarkasteltaessa eri teollisuuden alatoimialojen tilauksia tarkemmin, suhteessa suurimmat muutokset parempaan 2010 toisella vuosineljänneksellä koettiin metallien jalostuksessa, kumi- ja muovituotteiden

valmistuksessa sekä huonekalujen valmistuksessa. Maltillisimmat muutokset parempaan koettiin elintarvikkeiden valmistuksessa. Painamisen ja tallenteiden jäljentämisen alatoimialalla sitä vastoin tilauksista painui vielä hieman alaspäin. Elinkeinoelämän keskusliiton toukokuun suhdannebarometri (2010) tukee yritysaravan tuloksia tässä asiassa. Elinkeinoelämän keskusliiton suhdannebarometrin mukaan painoalan yritysten suhdannetilanne pysyi alkuvuonna huomattavan heikkona, eikä merkittävää elpymistä keväällä 2010 tapahtunut.

Teollisuuden tilauksien vahvistuminen huhtikuussa näkyy hyvin esimerkiksi konepajateollisuuden (tol 25, 28, 29 ja 30) kuukausittaisesta yritysaravaa haastattelujen pohjalta tehdystä tilauksaseurannasta. Konepajateollisuuden alhaiset tilaukset kohenivat maaliskuun ja huhtikuun 2010 välisenä aikana noin 10 prosentilla. Kaaviosta 10 voidaan tarkastella konepajateollisuuden tilauksia kuukausittain 2009–2011 toukokuulle asti. Sen jälkeen seuranta ei kannattanut enää tehdä konepajateollisuusyritysten pienen



Kaavio 9.

määrän takia. Liitteessä 3 on ilmoitettu kaavio 10 metatiedot.

Teollisuuden tilauskantojen koheneva trendi jatkui yritysharavaa- haastattelujen perusteella vuoden 2011 toiselle neljännekselle asti, jolloin tilauskannat kääntyivät jälleen hienoiseen laskuun. Vuoden 2011 kolmannen - ja neljännen vuosineljänneksen tarkastelusta ei voi vetää varmoja johtopäätöksiä teollisten yritysten pienen määrän vuoksi. Kaaviosta 11 voidaan tarkastella teollisten yritysten tilauskantoja vuosineljänneksittäin.

Vuoden 2011 toisella neljänneksellä teollisuuden tilauskannat olivat valtaosin myönteiset, vaikka yritysharava- haastattelujen perusteella tilauskannoissa tapahtui pientä maltillista laskua. Kun vuoden 2011 ensimmäisellä vuosineljänneksellä teollisista yrityksistä 20 prosenttia näki tilauskantansa olevan alhainen, alhaisesta tilauskannasta ilmoitti toisella vuosineljänneksellä noin 22 prosenttia vastaajista. Toisaalta korkeaksi tilauskantansa näki toisella vuosineljänneksellä 19 prosenttia vastaajista ensimmäisen vuosineljänneksen 15,5 prosentin sijaan. Toiseen vuosineljännekseen tulee suhtautua kuitenkin pienellä varauksella, sillä ensinnäkin haastateltavien teollisten yritysten määrä oli selkeästi pienempi kuin muina neljänneksinä ja toiseksi yritysharavaa- haastattelut olivat käynnissä enää vain muutamalla alueella ja näistä alueista Uusimaa oli selkeästi ns. ”yliedustettuna”. Myöskään vuoden 2011 kolmannelta ja neljänneltä vuosineljänneksestä ei kannata tehdä tarkastelua teollisuuden tilauskantojen osalta, sillä haastateltujen yritysten määrä oli näinä vuosineljänneksinä yhteensä vain 70 kpl.

1.3 Toimialojen työtilanne rakentamisen ja palvelualojen toimialoilla

Yritysharavaa- haastattelussa teollisten yritysten tilauskantakysymys lukittiin vuonna 2010 kysyttäväksi kaikkien toimialojen yrityksiltä niin, että teollisilta yrityksiltä kysyttiin tilauskannan tilannetta haastatteluhetkellä ja muiden toimialojen yrityksiltä tiedusteltiin yrityksen työtilannetta haastatteluhet-

kellä. Vastausvaihtoehdoiksi annettiin ”korkea”, ”normaali”, ”alhainen” ja ”ei osaa sanoa”.

Tässä osiossa tarkastellaan tarkemmin rakennusalan ja palvelualojen vastauksia vuosina 2010 ja 2011. Rakennus- alalla tähän kysymykseen vastasi yhteensä vuoden 2010 ja 2011 välisenä aikana 12 859 yritystä ja palvelualoilta (pl. tukku- ja vähittäiskauppa) 38 044 yritystä.

Kokonaisuudessaan kaikkien toimialojen (pl. teollisuus) työtilanteen kehitys vuoden 2010 ja 2011 aikana vaikuttaa sangen hyvältä. Kun vielä tammikuussa 2010 haastatelluista yrityksistä noin kolmasosa ilmoitti työtilanteesta olevan alhainen, niin jo vuoden 2011 tammikuussa työtilanteen alhaiseksi ilmoitti enää joka viides yritys. Samaan aikaan ns. ”normaalin” työtilanteen omaavien yritysten määrä kasvoi noin 10 prosenttia. Positiivinen trendi yritysten työtilanteissa jatkui aina 2011 huhtikuuhun asti, jolloin ns. ”alhaisen” työtilanteen omaavien yritysten suhteellinen osuus lähti taas nousuun. Samaan aikaan ”normaalin” työtilanteen omaavien määrä lähti vähenemään. Kaaviosta 12 voidaan nähdä keskimääräinen kaikkien toimialojen (pl. teollisuus) työtilanteen kehitys kuukausittain vuoden 2010 alusta vuoden 2011 marraskuuhun.

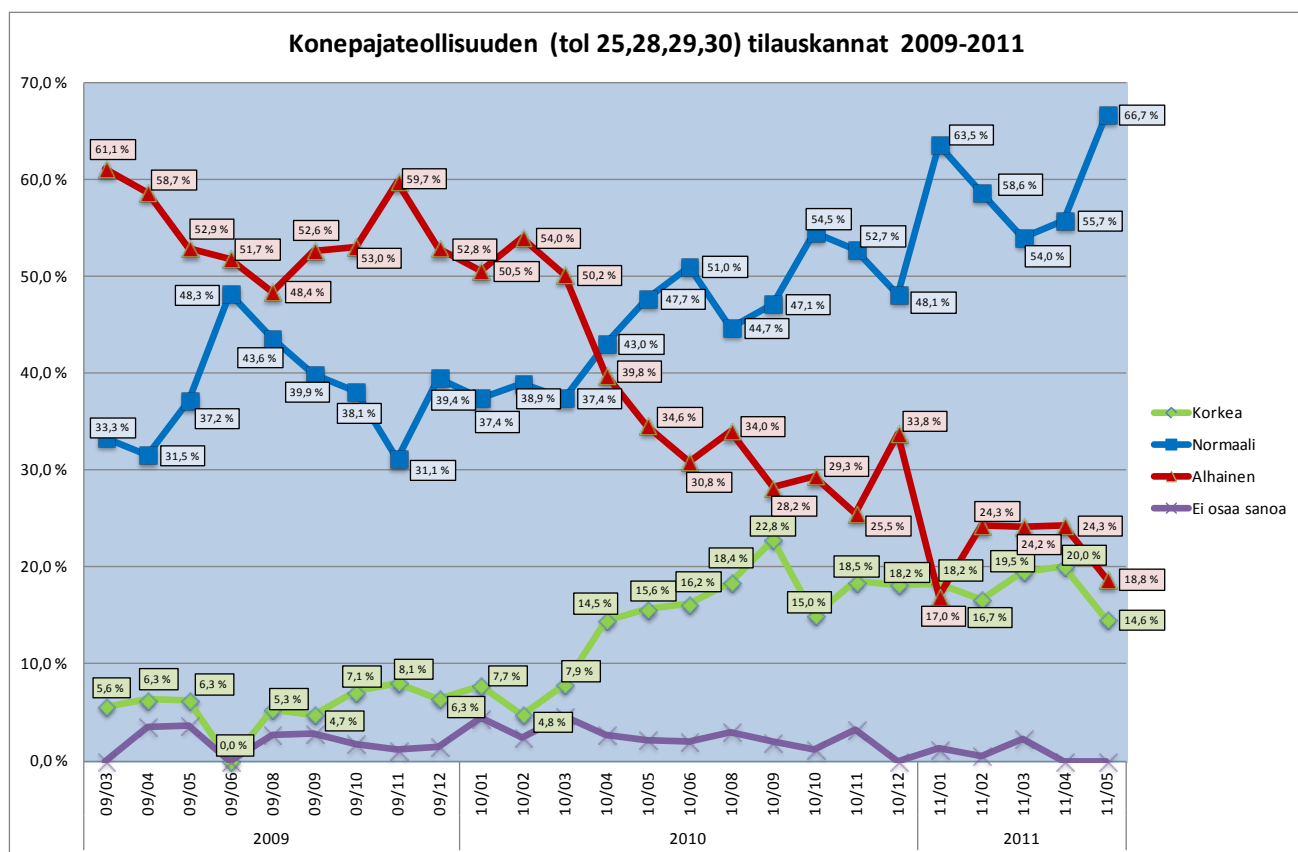
Kaikkien toimialojen keskimääräinen tarkastelu kokonaisuudessaan ei ole kuitenkaan kovinkaan mielekästä suurten toimialakohtaisten erojen vuoksi. Tässä raportissa erikoistarkasteluun on otettu rakentamisen sekä palvelu- alan yritysten (pl. tukku- ja vähittäis- kauppa) työtilanteenäkymät vuosina 2010 ja 2011. Rakentamisen toimialalla tarkoitetaan Tilastokeskuksen toimialaluokituksen F (tol 41-43) mukaisia yrityksiä. Palvelualoja tarkastellaan laajalla määritelmällä (pl. tukku- ja vähittäiskauppa), johon mukaan on otettu Tilastokeskuksen toimialaluokituksen toimialat H Kuljetus ja varastointi, I Majoitus- ja ravitsemistoiminta, J Informaatio ja viestintä, K Rahoitus- ja vakuutustoiminta, L Kiinteistöalan toiminta, M Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta, N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta, P Koulutus, Q Terveys- ja sosiaalipalvelut, R Taiteet,

viihde ja virkistys sekä S Muu palvelu- toiminta.

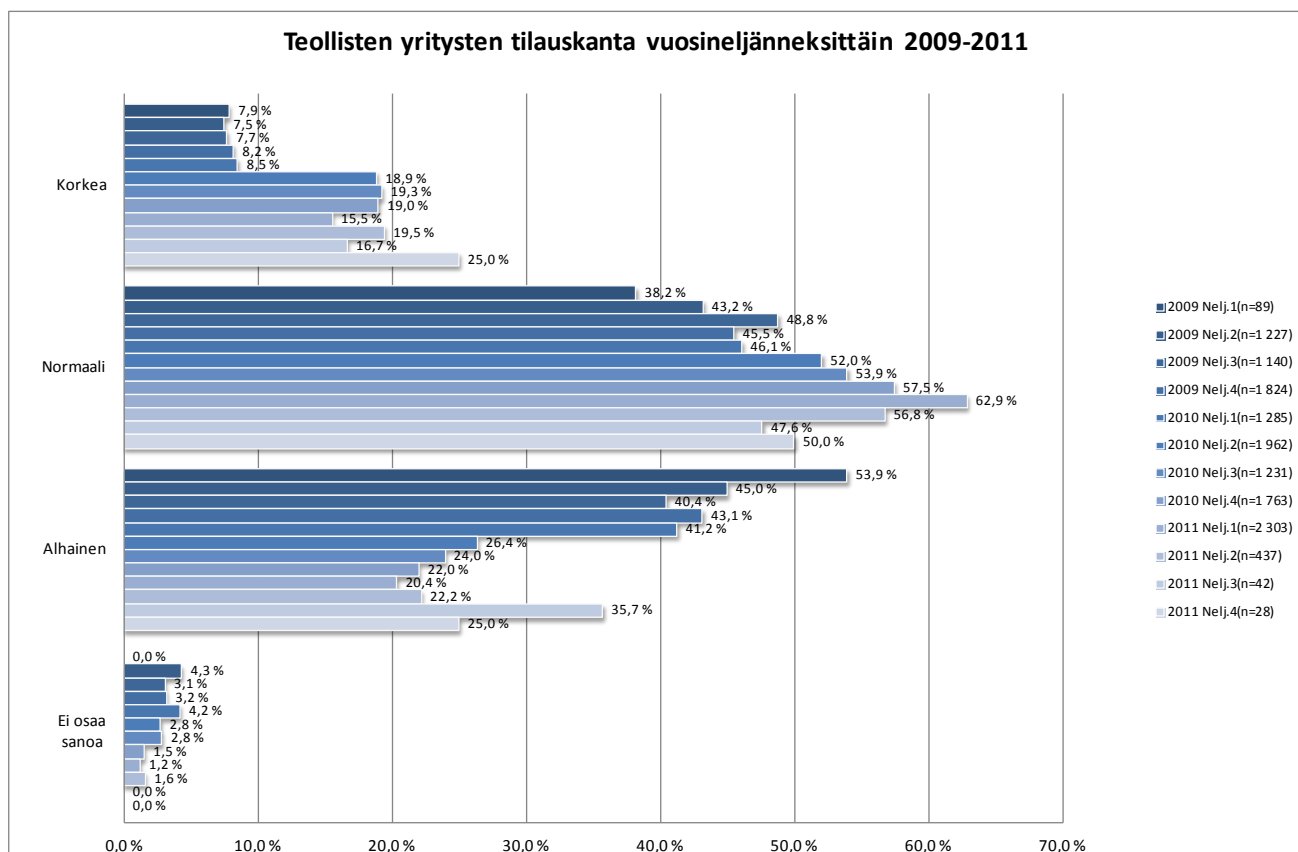
Rakennusala on merkittävä mutta suhdanneherkkä työllistäjä. Maailman- talouden lasku- ja noususuhdanteet heijastuvat nopeasti rakennusalan toimintaan, mikä näkyy myös työllisyy- dessä. Kaaviosta 13 voidaan tarkastella rakennusalan tilauskannan kehittymistä kuukausittain vuodesta 2010 lähtien.

Rakennus- alalle on tyypillistä tilauskannan kausivaihtelu talvi- ja kesäkuukausina. Tämä näkyy myös hyvin yritysharavaa- haastattelusta. Talvikuukausina niiden yritysten suhteellinen osuus oli isompi, joilla oli alhainen työtilanne kuin niiden joilla se oli korkea. Kaaviosta 13 voidaan todeta, että rakennusalan työtilanne oli vuonna 2011 ns. sesonkikuukausina (huhti- syys) parempi kuin vastaavana aikana vuonna 2010. Toisaalta samaan aikaan niiden yritysten osuus, jotka ilmoittivat työtilanteensa alhaiseksi, nousi. Elinkeinoelämän keskusliiton lokakuussa 2011 tekemän suhdanne- tiedustelun mukaan rakennus- yritykset saivat alkusyksyllä hieman aiempaa niukemmin uusia tilauksia. Tilaus- kannan kuvattiin painuneen uudelleen hieman alle keskimääräisen tason. Tämä näkyy myös yritysharavoinnin tuloksissa. Rakennusalan alatoimialoja tarkemmin tarkasteltaessa yritysharava- haastattelujen perusteella näyttäisi siltä, että etenkin maa- ja vesirakentamiseen liittyvässä toiminnassa valitsi hieman heikompi työtilanne muihin rakentami- sen alatoimialoihin verrattuna. Vuoden 2011 marras- ja joulukuun rakennus- alan työtilanteen tarkasteleminen ei ole mielekästä haastateltujen rakennus- alan yritysten pienen määrän vuoksi. EK:n mukaan uusien tilausten määrän odotettiin laskevan vähän vuoden 2011 loppuvuoden aikana.

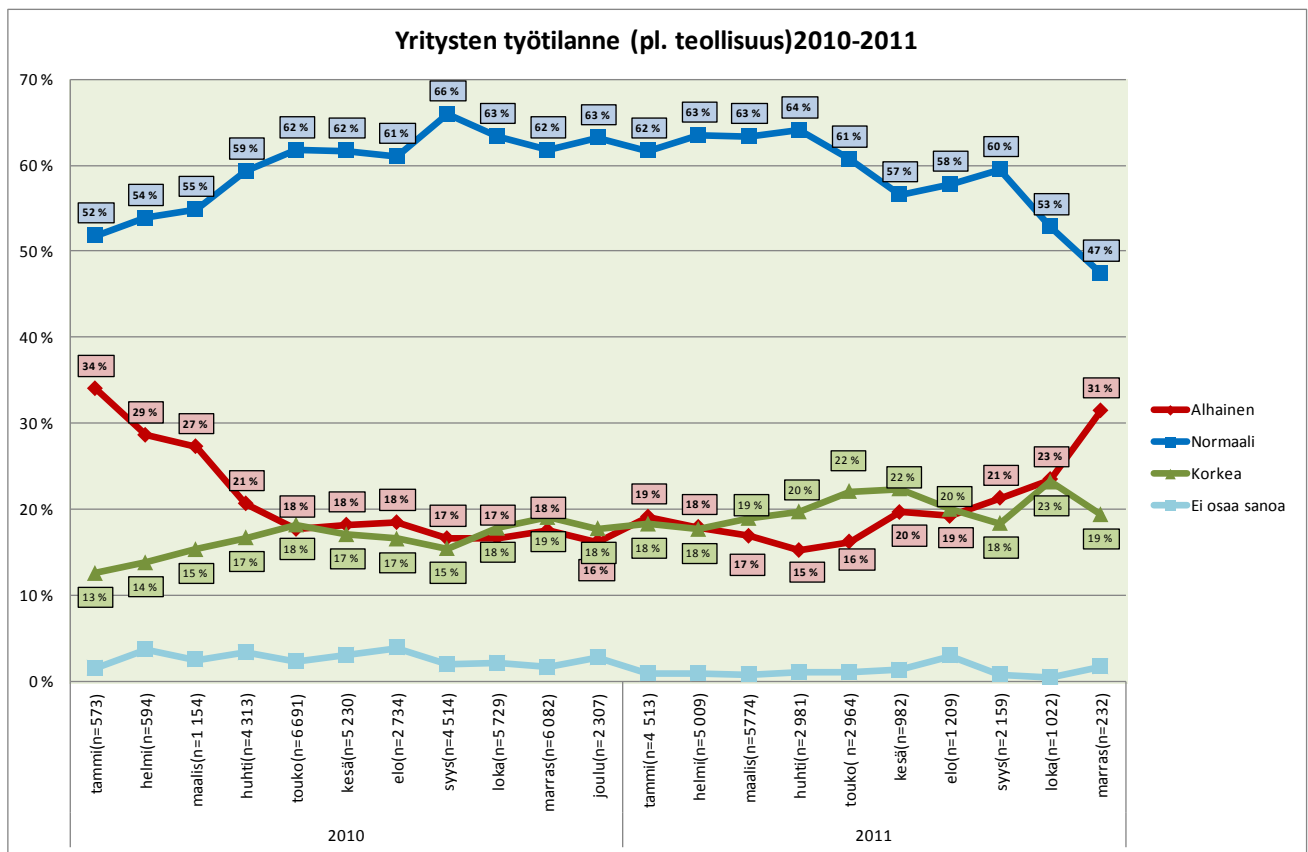
Palvelualojen (pl. tukku- ja vähit- täiskauppa) työtilannetta tarkasteltaessa on muistettava, että tämän ryhmän sisällä eri alatoimialojen herkkyy- suhdannevaihteluille vaihtelee huomatta- vasti. Tämä heijastuu myös toimialojen työtilanteeseen. Tarkasteltaessa palve- lualojen työtilannetta vuonna 2010 pal- velualojen yrityksistä noin 18 prosent- tia ilmoitti työtilanteensa alhaiseksi ja noin 17 prosenttia korkeaksi. Ylivoi- mainen enemmistö katsoi työtilanteen-



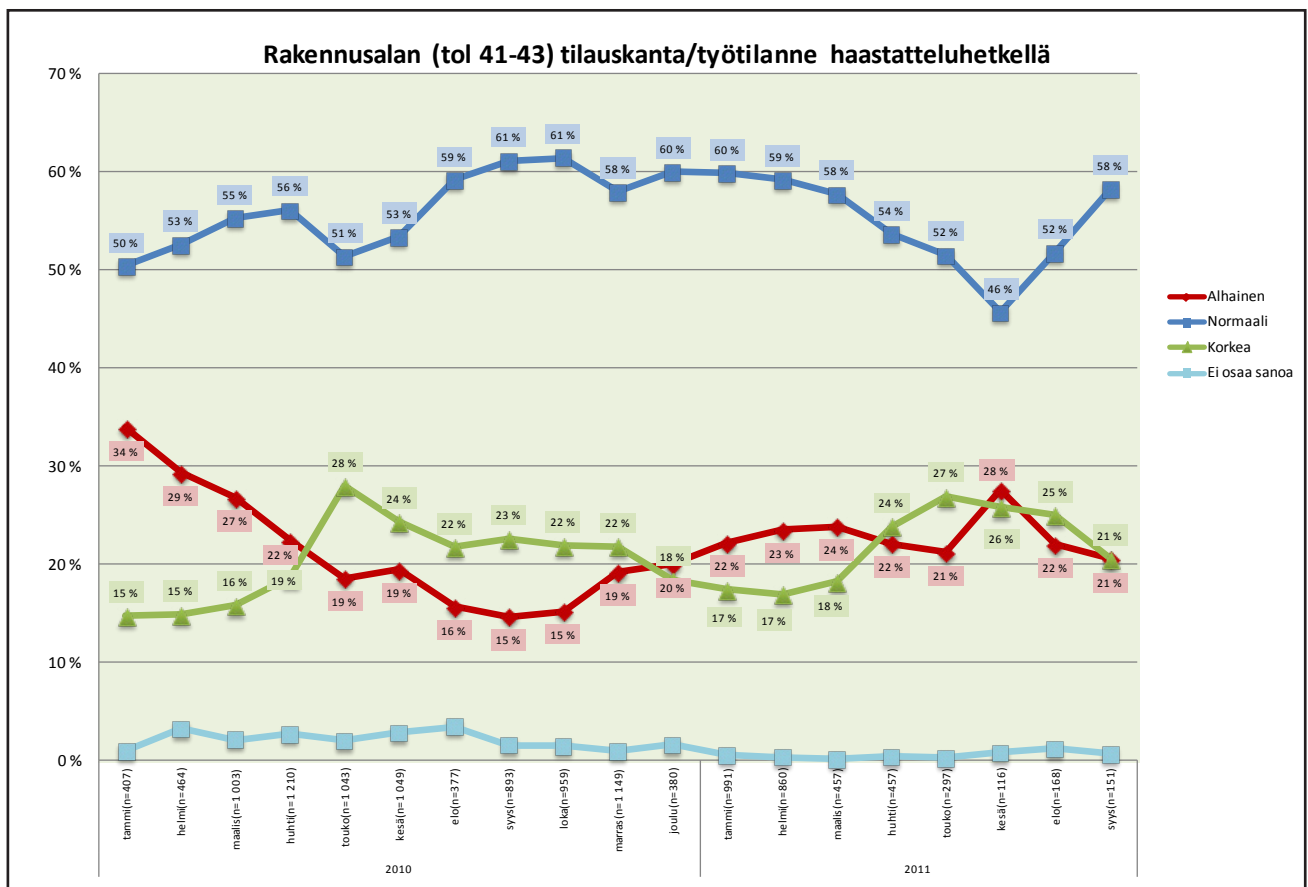
Kaavio 10.



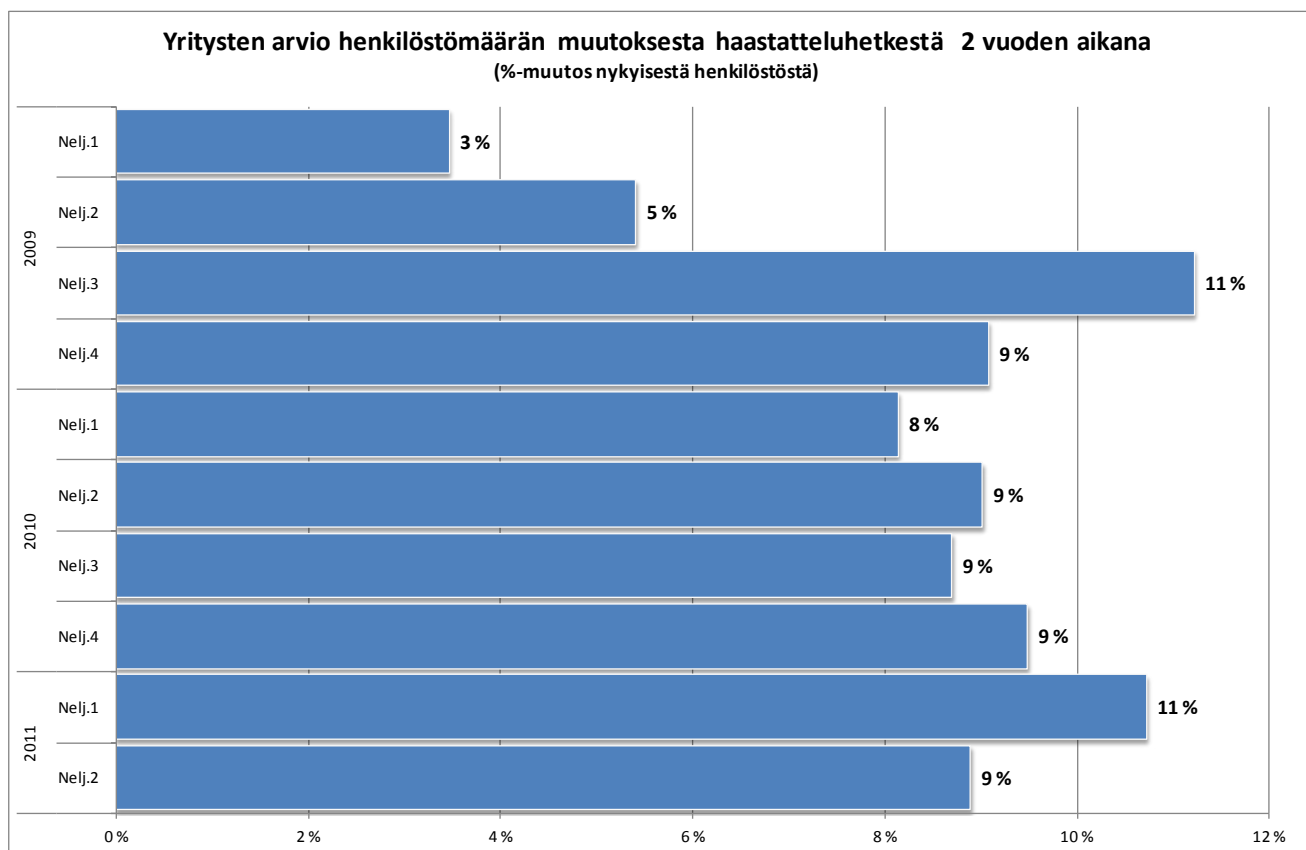
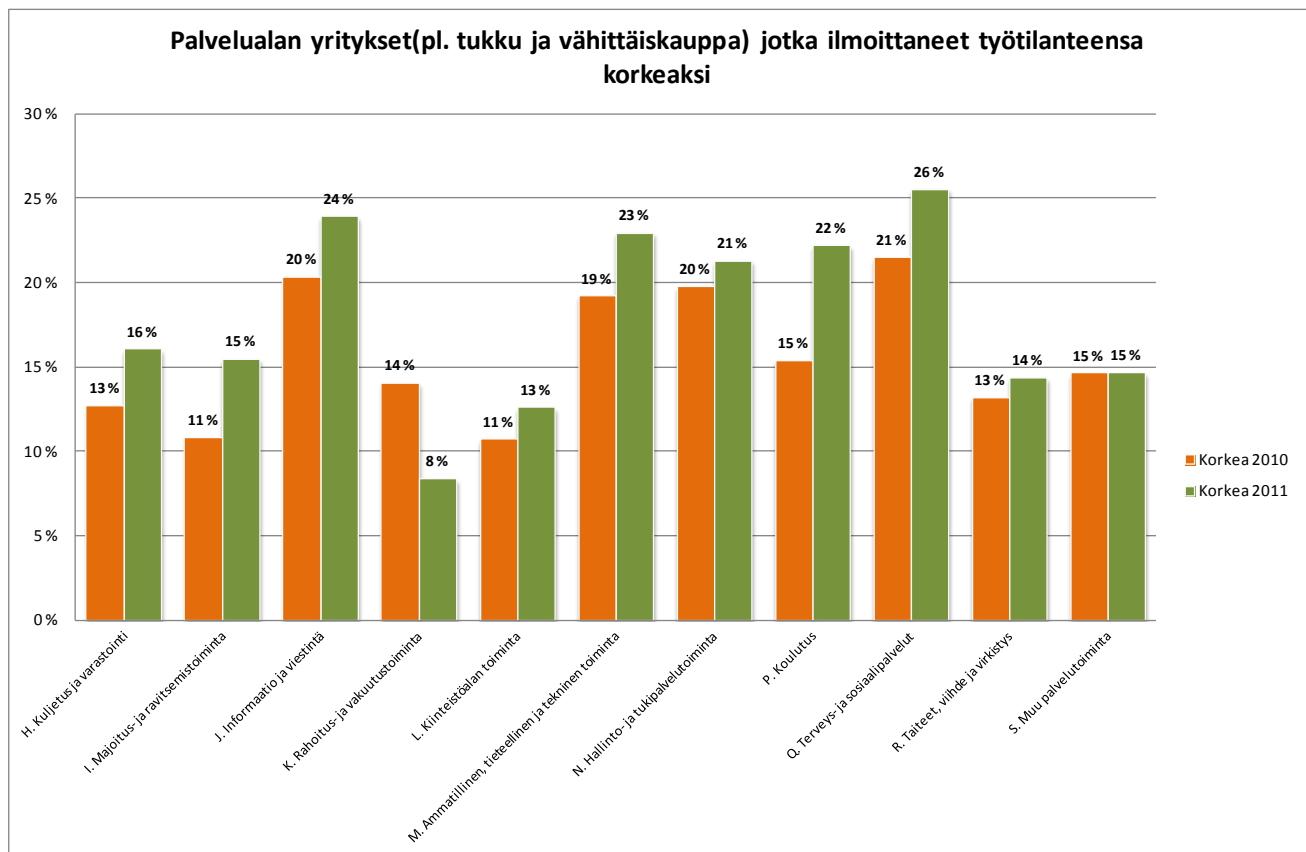
Kaavio 11.



Kaavio 12.



Kaavio 13.



sa olevan kuitenkin normaali (63 %). Suhteessa eniten alhaisen työtilanteen omaavia yrityksiä vuonna 2010 oli kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla toimivissa yrityksissä, joista noin yksi viidestä ilmoitti työtilanteensa olevan alhainen. Vastaavasti korkean työtilanteen omaavia yrityksiä oli vuonna 2010 eniten informaation ja viestinnän sekä hallinto ja tukipalvelutoiminnan alalla toimivilla yrityksillä (20 prosenttia). Vuonna 2011 alhaisen työtilanteen omaavien yritysten suhteellinen osuus oli pysynyt vuoden 2010 tasolla kun taas korkean työtilanteen omaavien yritysten osuus oli noussut hieman (3 %) edelliseen vuoteen verrattuna. Korkein työtilanne vallitsi vuonna 2011 terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialalla, jossa noin joka neljäs yritys ilmoitti työtilanteensa olevan korkea. Työtilanne oli erityisen korkea sosiaalihuollon laitospalveluissa. Tällä alalla toimivista yrityksistä peräti 36 prosenttia ilmoitti työtilanteensa korkeaksi. Sosiaalihuollon laitospalveluista eritoten vanhus-tenhuollon yrityksillä oli hyvin korkea työtilanne, sillä noin puolet yrityksistä ilmoitti työtilanteensa olevan korkea. Myös informaation ja viestinnän sekä ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan toimialoilla vallitsi vuonna 2011 kohtalaisen korkea työtilanne. Ammatillisessa, tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa eritoten lakiasiain ja laskentatoimen palvelujen sekä mainonnan ja markkinointitutkimuksen korkea työtilanne korostuu hieman. Kaaviosta 14 voidaan tarkastella palvelualojen yrityksiä jotka olivat ilmoittaneet korkeasta työtilanteesta vuonna 2010 ja 2011.

Yrityksen kokoluokan mukaan tarkasteltuna yritysharavahaastattelujen perusteella näyttäisi siltä, että alle 2 henkilön yritysten työtilanne oli muuttaman prosentin alhaisempi suuremman kokoluokan yrityksiin verrattuna.

1.4 Yritysten henkilöstömäärän muutokset 2 vuoden kuluessa ELY-keskuksittain ja toimialoittain

Yritysharavahaastattelussa yritykseltä kysyttiin yrityksen henkilöstömäärää haastatteluhetkellä sekä arvioita henkilöstömäärästä seuraavan kahden vuoden kuluttua. Yritykset arvioivat henkilöstömäärissään selkeää kasvua kahden vuoden kuluessa joka ELY-keskuksen alueella ja jokaisella toimialalla. Haastatelluissa yrityksissä työskenteli yhteensä 980 358 henkilöä¹ ja yritykset arvioivat henkilöstömäärän kasvavan yhteensä kahden vuoden kuluessa 1 071 750 henkilöön. Tämä on noin 91 400 henkilön ja 9,3 prosentin kasvu kahden vuoden kuluessa nykyisestä henkilöstöstä.

Tarkasteltaessa henkilöstömäärän muutosta neljännesvuosittain vuosina 2009- 2011 kaaviosta 15 voidaan nähdä henkilöstömäärän kehityksen trendin olevan kasvava sitä mukaan kun yritysharavahaastattelut maassa etenevät. Vuoden 2011 kolmannen ja neljännen vuosineljänneksen tarkastelua ei ole otettu tähän raporttiin mukaan sillä haastattelut olivat menossa silloin pääasiassa enää Uudenmaan ELY-keskuksen alueella tietyillä toimialoilla ja näihin tuloksiin on syytä suhtautua näistä syistä varauksella.

ELY-keskusalueittain tarkasteltuna yritykset arvioivat henkilöstömäärän kasvavan etenkin Pohjois-Pohjanmaan-, Uudenmaan-, Pohjanmaan-, Pirkanmaan- ja Lapin ELY-keskuksen alueilla. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen alueella yritykset olivat selkeästi muuta maata positiivisempia henkilöstömäärän kasvun suhteen. Kaaviosta 16 voidaan tarkastella yritysten henkilöstömäärän kehitystä ELY-keskusalueittain.

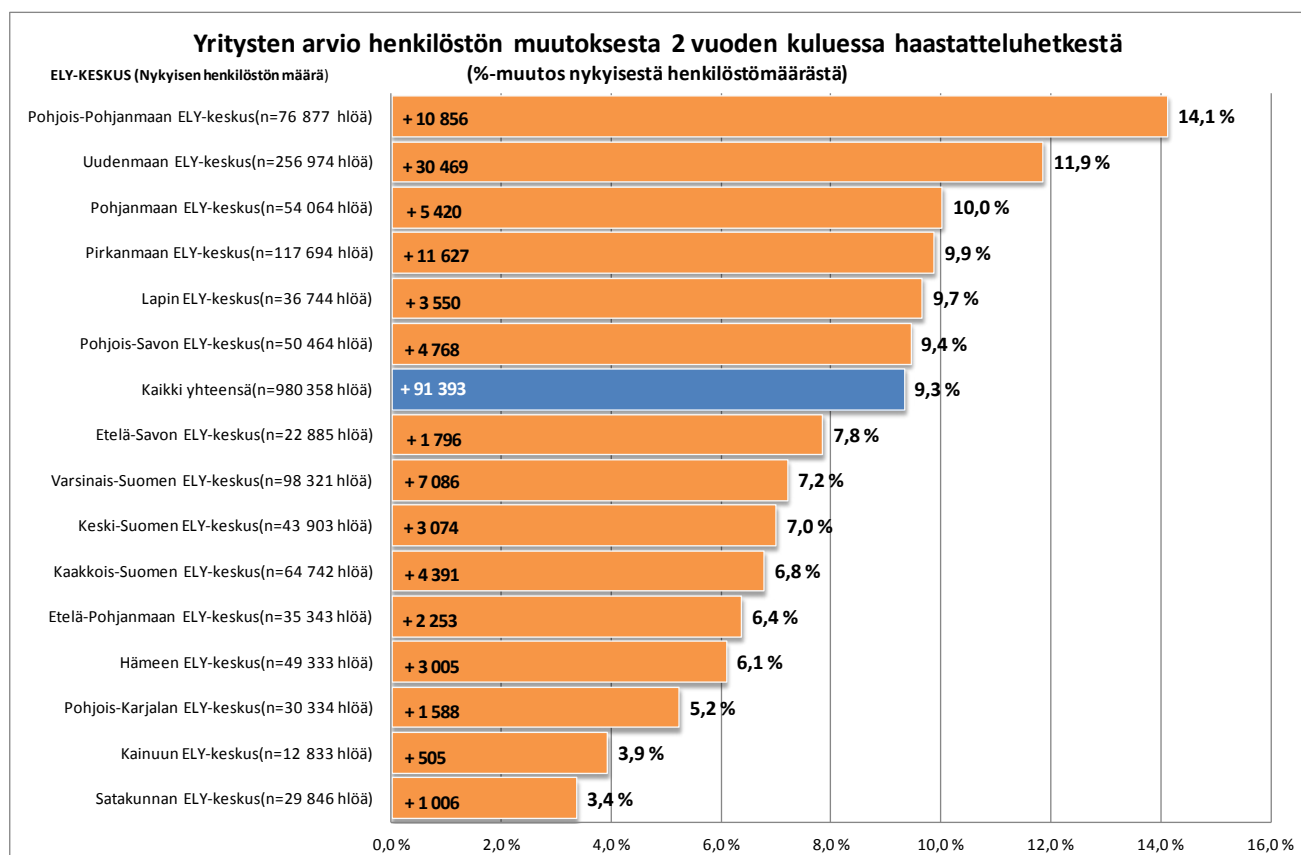
Henkilöstömäärän kasvua Pohjois-Pohjanmaalla ennakoiti etenkin Oulun seudun TE-toimiston alue 19 prosentin kasvulla. Kasvu tapahtuisi Oulun

¹ Suupohjan rannikkoseudun TE-toimiston alueen vuoden 2009 yritysharavahaastattelut on poistettu näistä tuloksista jotta ei syntyisi ns. "henkilöstömäärän tuplatuloksia": Pohjanmaa lähti yritysharavointiin koko ELY-keskusalueena keväällä 2010 jolloin Suupohjan rannikkoseudun TE-toimisto haastateltiin uudelleen.

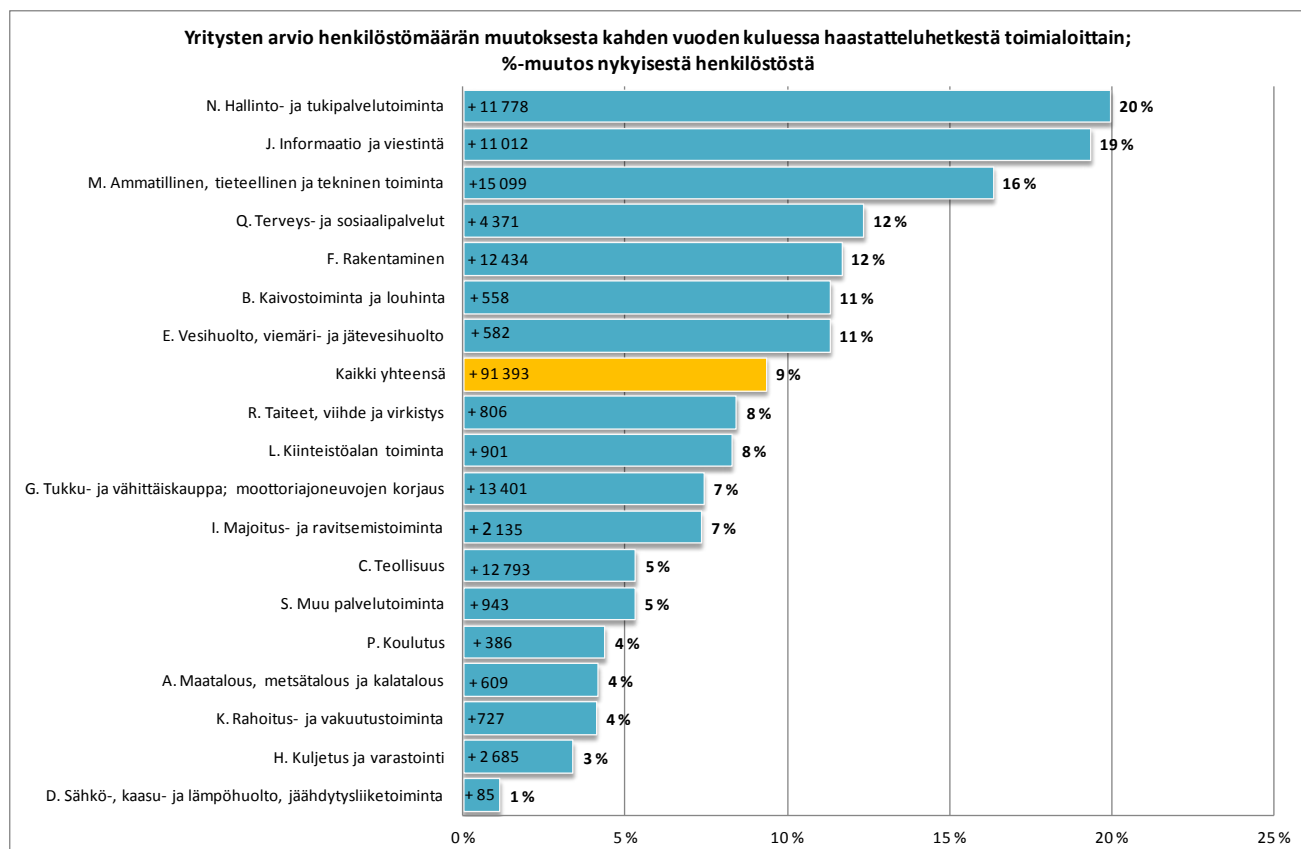
seudulla ennen kaikkea hallinto- ja tukipalvelutoiminnassa (+49 %), ammatillisessa, tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa (+38 %), terveys- ja sosiaalialalla (+30 %) sekä informaation ja viestinnän toimialalla (+29 %). Vaikka Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen alueen yritykset ovat arvioineet henkilöstömäärän kasvun maan suurimmaksi, on Pohjois-Pohjanmaalla aluekohtaisia eroja. Siinä missä Oulun seudun TE-toimistoalueen henkilöstömäärän kasvu on 19 prosenttia nykyisestä henkilöstöstä kahden vuoden sisällä, on kasvu Raahen seutukunnan TE-toimistoalueella vain noin 3 prosenttia.

Tarkasteltaessa henkilöstömäärän arvioitua muutosta toimialoittain voidaan kaaviosta 17 havaita, että suhteellisesti suurimmasta kasvusta ovat ilmoittaneet hallinto- ja tukipalvelutoiminnan-, informaation ja viestinnän -, ammatillisen-, tieteellisen ja teknisen toiminnan sekä terveys- ja sosiaalialan parissa toimivat yritykset.

Hallinto- ja tukipalvelutoiminnan yritykset arvioivat henkilöstömääränsä kasvavan erityisesti työllistämistoiminnassa (työvoiman vuokrausfirmat) sekä hallinto- ja tukipalveluissa liike-elämälle, jossa etenkin puhelinpalvelukustusten toiminta oli kasvussa. Informaation ja viestinnän osalta suurin kasvu on arvioitu tapahtuvan tietopalvelutoiminnassa, jossa sekä tietojenkäsittely, palvelintilan vuokraus, verkkoportaalit ja niihin liittyvä toiminta (+46 %) kuin myös muu tietopalvelutoiminta(+59 %) näyttäisivät olevan suhteellisen suuressa kasvussa. Informaation ja viestinnän toimialalta kohtuu suurta henkilöstömäärän kasvua arvioitiin ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvässä toiminnassa(+26 %). Ammatillisen-, tieteellisen- ja teknisen toiminnan toimialalla henkilöstömäärän kasvu keskittyy etenkin liikkeenjohdon konsultointiin (+27 %) sekä mainostoimintaan ja markkinatutkimukseen(+55 %). Terveys- ja sosiaalipalvelujen puolella henkilöstömäärän kasvu näyttäisi olevan suurinta sosiaalipuolen avopalveluissa(+18 %). Kaaviosta 18 voidaan tarkastella näiden neljän eniten henkilöstömäärää kasvattavan toimialan suhteessa suurimpia henkilöstömäärän muutoksia Tilastokeskuksen toimialaluokituksen 2-nro tasolla.

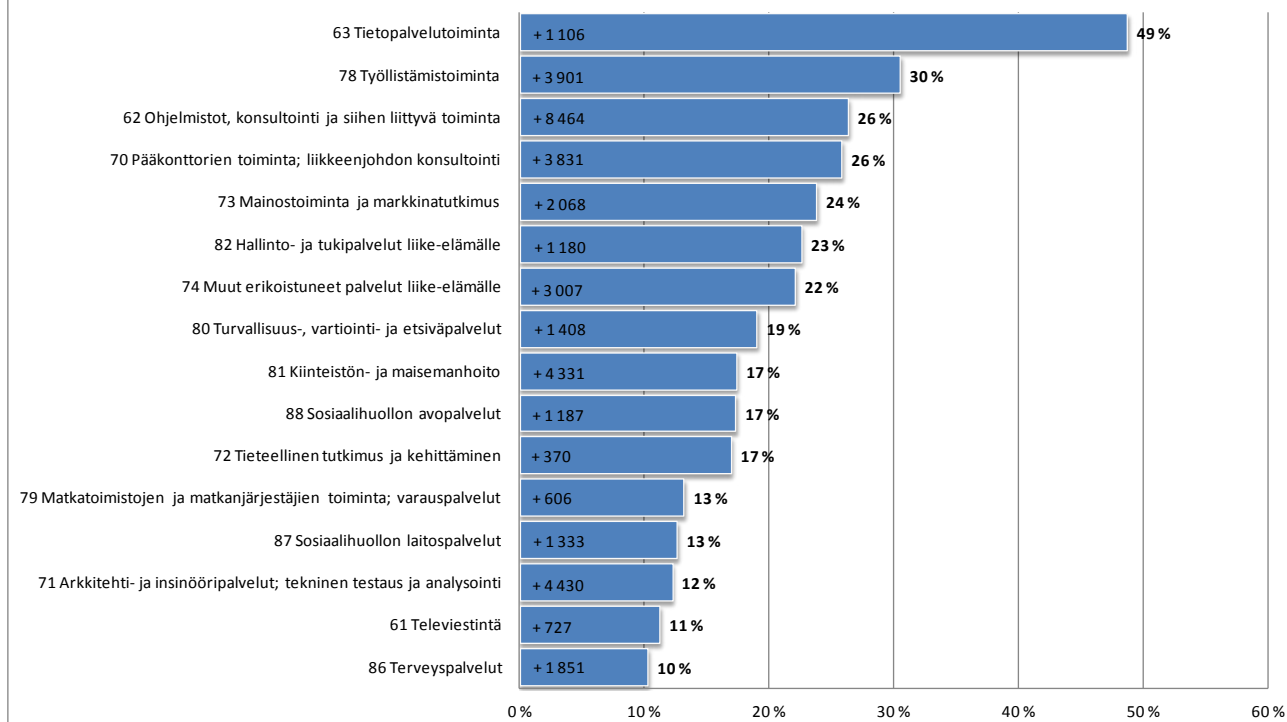


Kaavio 16.



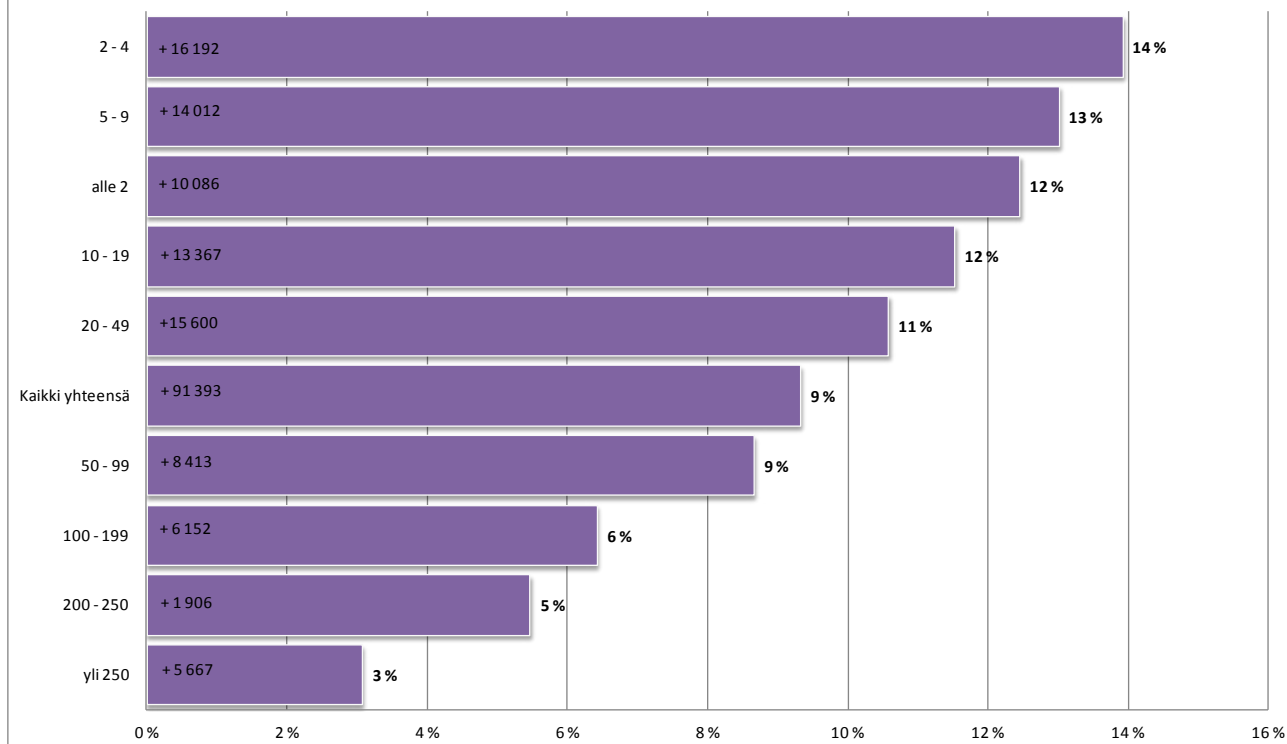
Kaavio 17.

Yritysten arvio henkilöstömäärän muutoksista 2 vuoden kuluessa haastatteluhetkestä eräillä toimialoilla: Hallinto- ja tukipalvelutoiminta, Informaatio ja viestintä, Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta sekä Terveys ja sosiaalipalvelut (%-muutos)



Kaavio 18.

Yritysten arvio henkilöstömäärän muutoksesta kahden vuoden kuluessa haastatteluhetkestä yrityksen kokoluokan mukaan; %-muutos nykyisestä henkilöstöstä



Kaavio 20.

Henkilöstömäärän muutoksia pääluokkatasolla tarkasteltaessa kaikkien toimialojen henkilöstömäärä on kasvussa. Maltillisimpia henkilöstömäärän muutoksia arvioivat kuljetuksen ja varastoinnin, rahoitus- ja vakuutus-toiminnan, muun palvelutoiminnan ja teollisuuden yritykset. Jos tarkastelua tehdään tarkemmalla toimialatasolla ja siirrytään 2-nro tason tarkasteluun, valtaosa toimialoista arvioi henkilöstömäärän kasvua kahden vuoden kuluessa. Poikkeuksena paperin- ja kartonkituotteiden valmistus, vaatteiden ja tekstiilien valmistus sekä posti ja kuriiritoiminta, jotka jäivät tässä tarkastelussa aavistuksen negatiivisen kasvun puolelle. Koska kyseessä ovat henkilöstömäärän kertymät, tarkastelu ei ota huomioon vuosikohtaisia muutoksia. Voidaan kuitenkin sanoa, että esimerkiksi paperin ja kartonkituotteiden valmistus on ollut alamaissa henkilöstömäärän kehityksen arvion suhteen jokaisena kolmena vuotena kun taas esimerkiksi vaatteiden ja tekstiilien valmistus kohensi arviotaan henkilöstömäärän kehityksestään aavistuksen verran vuonna 2011. Painaminen ja tallenteiden jäljentäminen sitä vastoin näki henkilöstömääränsä positiivisempana vuonna 2009 kuin vuosina 2010 ja 2011, jolloin henkilöstömäärän kehityksen arvio oli negatiivista.

Henkilöstömäärän muutoksia yrityksen kokoluokan mukaan tarkasteltaessa näyttäisi siltä, että suurimmista henkilöstömäärän suhteellisista muutoksista on ilmoittanut henkilöstömäärältään 2-4 henkilön yritykset(+14 %) ja 5-9 henkilön yritykset (+13 %) ja vastaavasti suurimmat yritykset arvioivat henkilöstömääränsä kasvua maltillisemmin. Kaaviosta 20 voidaan tarkastella yritysten henkilöstömäärän kasvua kahden vuoden kuluessa haastatteluhetkestä yrityksen kokoluokan mukaan.

1.5 Yritysten vienti- ja kansainvälistymis-suunnitelmat

Yritysharavaa haastatteluissa yritysten kansainvälistymistä kartoitettiin viennin ja tuonnin kautta kysymyksellä ”Harjoittaako yritys tuontia tai vientiä?”, johon annettiin vastausvaihtoehdot ”kyllä” ja ”ei”. Kevään 2009 haastatteluissa ei jatkokysymyksiä tähän kohtaan esitetty. Syksyllä 2009 käyttöön otetulla uudemmallalla perushaastattelukortilla esitettiin kysymykseen vielä jatkokysymyksiä: jos yritys ei vielä harjoittanut tuontia tai vientiä, tiedusteltiin suunnitteleeko yritys vientitoiminnan aloittamista ja vastaavasti jos yritys harjoitti jo tuontia tai vientiä kysyttiin lisäksi suunnitteleeko yritys vientitoiminnan kehittämistä tai lisäämistä.

Kysymys viennin tai tuonnin harjoittamisesta esitettiin niille yrityksille, joiden henkilöstömäärä oli haastatteluhetkellä 2 tai enemmän. Näitä yrityksiä oli yritysharava-aineistossa yhteensä noin 77 180² kpl eli hieman alle puolet (48 %) koko yritysharavaa haastatteluihin osallistuneista yrityksistä vastasi tähän kysymykseen. Kysymykseen vastanneista yrityksistä noin 8 950 yritystä ilmoitti harjoittavansa tuontia tai vientiä. Tämä on noin 12 % näistä yrityksistä. Suhteessa eniten tuontia tai vientiä harjoitettiin selkeästi teollisuuden toimialan yrityksissä, joista joka kolmas harjoitti joko tuontia tai vientiä. Kaaviosta 21 voidaan tarkastella kysymykseen ”kyllä” vastanneiden yritysten suhteellista osuutta päätoimialoittain.

Tarkasteltaessa tarkemmin teollisuuden tuontia tai vientiä harjoittavia yrityksiä suhteessa eniten yrityksiä oli lääkeaineiden ja lääkkeiden valmistuksessa (68 %), kemikaalien ja kemiallisten tuotteiden valmistuksessa (63 %), kumi- ja muovituotteiden valmistuksessa (62 %), paperi- ja kartonkituotteiden valmistuksessa (61 %) sekä tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistuksessa (60 %). Taulukosta 2 voidaan teollisuuden tuonti/vienti yrityksiä tarkastella 2-nro toimialatasolla.

² Suupohjan rannikkoseudun TE-toimiston ensimmäisen haastattelukierroksen haastattelut poistettu tuloksista.

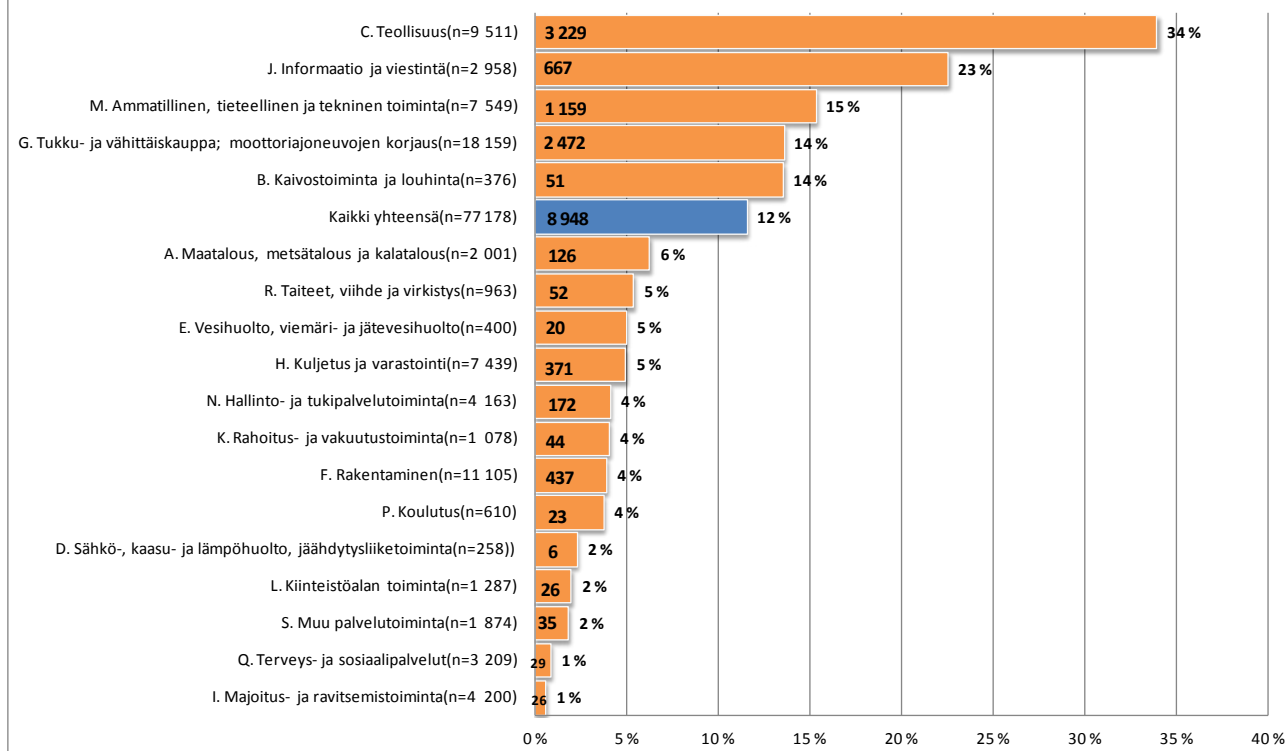
Teollisuuden jälkeen seuraavaksi eniten tuontia tai vientiä harjoitettiin informaation ja viestinnän toimialalla toimivissa yrityksissä. Näistä yrityksistä 23 % vastasi tuonti/vientikysymykseen myönteisesti. Tällä toimialalla tuontia tai vientiä harjoitettiin etenkin ohjelmisto- ja konsultointialan yrityksissä (27 %), elokuva-, video- ja televisio-ohjelmien tuotannossa (24 %) sekä tietopalvelutoiminnassa (22 %). Vastaavasti ammatillisen, teknisen ja tieteellisen toiminnan toimialalla eniten tuontia tai vientiä harjoittivat tieteellistä tutkimusta ja kehittämistä harjoittavat yritykset (39 %).

Tarkasteltaessa tuontia tai vientiä harjoittavia yrityksiä yrityksen kokoluokan mukaan, voidaan nähdä että tuonnin ja viennin harjoittaminen on suoraan verrannollinen yrityksen kokoluokan kanssa. Siinä missä yli 250 henkilön yrityksistä reilusti yli puolet harjoitti joko tuontia tai vientiä, 2-4 henkilön yrityksistä näin teki ainoastaan 8 prosenttia. Kaavio 22 havainnollistaa hyvin asiaa.

Määrällisesti eniten tuontia tai vientiä harjoittavia yrityksiä oli Uudenmaan-, Pirkanmaan- ja Varsinais-Suomen ELY-keskusten alueilla, mikä on ymmärrettävää, sillä nämä alueet ovat Suomen suurimmat työmarkkina-alueet ja näille alueille on tehty eniten haastatteluja.

Niiltä yrityksiltä, jotka eivät olleet harjoittaneet tuontia tai vientiä kysyttiin syksystä 2009 alkaen suunnitteleeko yritys viennin aloittamista. Tähän kysymykseen vastasi syksystä 2009 lähtien yhteensä 55 800 yritystä, joista noin 1 200 ilmoitti suunnittelevansa vientitoiminnan aloittamista. Tämä on noin 2 prosenttia vastanneista yrityksistä. Informaation ja viestinnän toimialalla toimivista yrityksistä vientitoiminnan aloittamista suunnitteli joka kymmenes yritys. Teollisuudessa vientitoiminnan aloittamista harkitsi 6 prosenttia vastanneista yrityksistä. 2 nro toimialatasolla tarkasteltuna suhteellisesti eniten vientitoiminnan aloittamisesta oli kiinnostunut metallimalmien louhinnassa (20 %), juomien valmistuksessa (18 %) sekä tieteellisessä tutkimuksessa ja kehittämisessä (18 %) toimivat yritykset. Kaaviosta 23 nähdään 2-nro toimialatasolla tarkastel-

**Yritykset, jotka ilmoittaneet harjoittavansa joko tuontia tai vientiä toimialoittain;
%-osuus vastanneista yrityksistä**

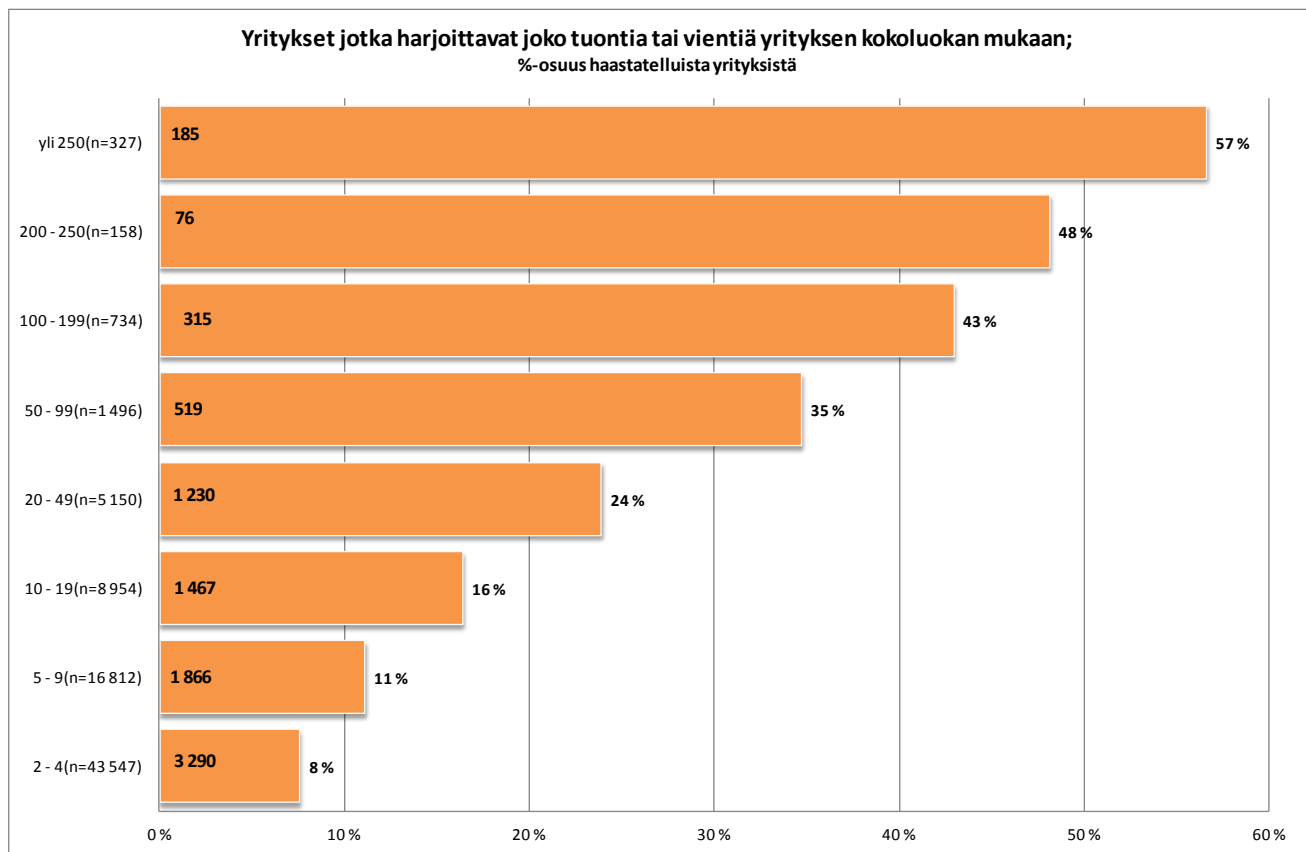


Kaavio 21.

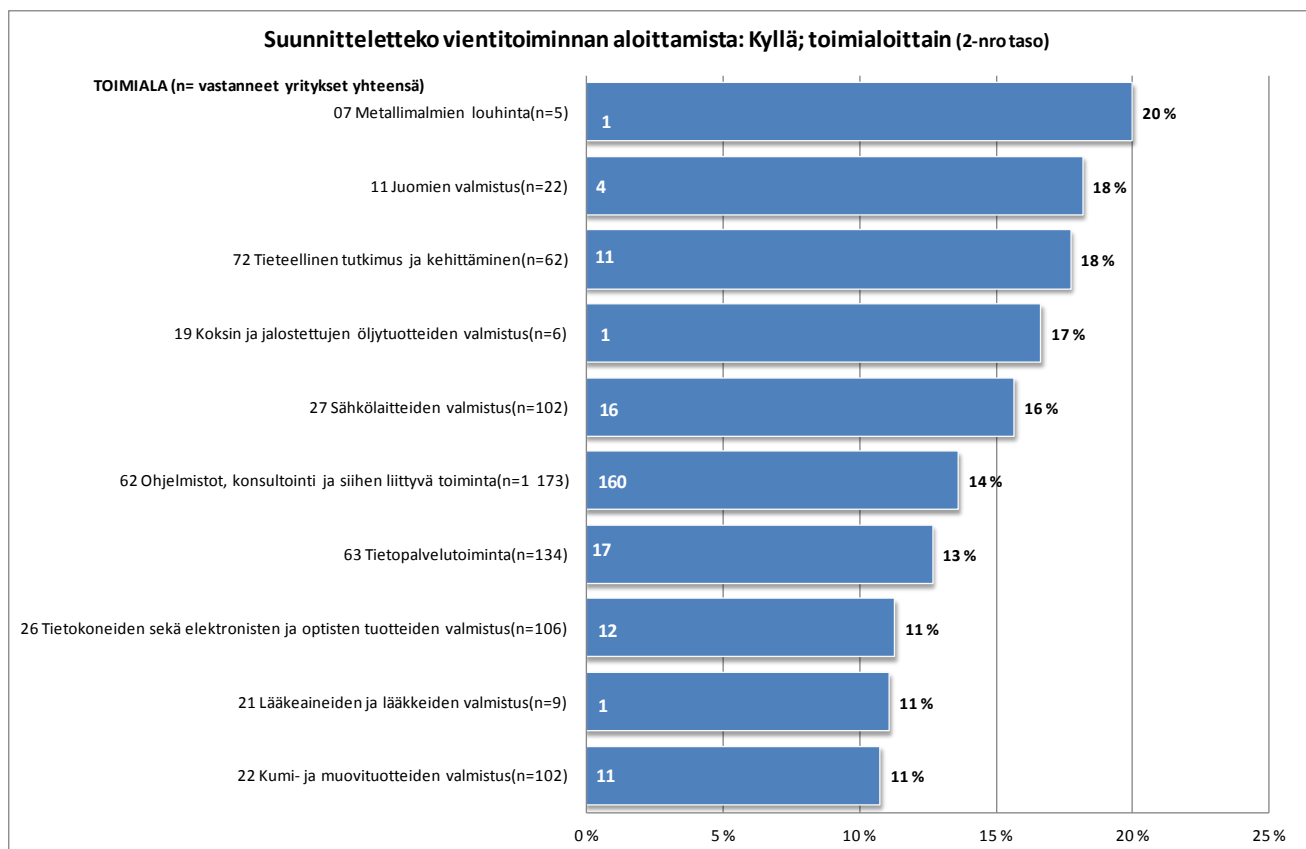
Teollisuus 2-nro taso: Harjoittaako yritys tuontia tai vientiä: kyllä

TEOLLISUUS 2-nro taso	Kaikki vastaajat	Kyllä vastanneet	%-osuus vastaajista
10 Elintarvikkeiden valmistus	877	147	17 %
11 Juomien valmistus	49	21	43 %
13 Tekstiilien valmistus	253	68	27 %
14 Vaatteiden valmistus	270	81	30 %
15 Nahan ja nahkatuotteiden valmistus	87	34	39 %
16 Sahatavaran sekä puu- ja korkkituotteiden valmistus (pl. huonekalut)	1 033	302	29 %
17 Paperin, paperi- ja kartonkituotteiden valmistus	150	92	61 %
18 Painaminen ja tallenteiden jäljentäminen	473	99	21 %
19 Koksen ja jalostettujen öljytuotteiden valmistus	12	5	42 %
20 Kemikaalien ja kemiallisten tuotteiden valmistus	185	116	63 %
21 Lääkeaineiden ja lääkkeiden valmistus	28	19	68 %
22 Kumi- ja muovituotteiden valmistus	349	218	62 %
23 Muiden ei-metallisten mineraalituotteiden valmistus	512	135	26 %
24 Metallien jalostus	95	51	54 %
25 Metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet)	1 977	582	29 %
26 Tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus	304	182	60 %
27 Sähkölaitteiden valmistus	245	127	52 %
28 Muiden koneiden ja laitteiden valmistus	812	412	51 %
29 Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus	131	57	44 %
30 Muiden kulkuneuvojen valmistus	155	76	49 %
31 Huonekalujen valmistus	427	115	27 %
32 Muu valmistus	424	149	35 %
33 Koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus	663	141	21 %
Kaikki yhteensä	9 511	3 229	34 %

Taulukko 2.



Kaavio 22.



Kaavio 23.

tuna ne toimialat, joita viennin aloittaminen erityisesti kiinnostaa.

Määrällisesti eniten vientitoiminnan aloittamisesta kiinnostuneita yrityksiä oli ohjelmisto ja konsultointialan yrityksissä (160), kaupanalalla (191), arkkitehti- ja insinööripalveluissa (88), metallituotteiden valmistuksessa (65), talonrakentamisessa (59) ja erikoistuneessa rakennustoiminnassa (51).

ELY-keskuskohtaisessa tarkastelussa viennin aloittamisesta kiinnostuneiden yritysten suhteelliset osuuden vaihtelevat vain vähän. Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus nousee kuitenkin tarkastelussa aktiivisimmaksi alueeksi, sillä viennin käynnistämistä on tällä alueella kiinnostunut 4 prosenttia vastanneista yrityksistä.³ Kaaviosta 24 voidaan tarkastella viennin aloittamisesta kiinnostuneita yrityksiä ELY-keskuksittain.

Avoimissa vastauksissa viennin aloittamista suunnittelevat yritykset kertoivat olevansa kiinnostuneita etenkin Pohjoismaiden, Baltian, Venäjän, EU alueen sekä Kaukoidän markkinoista. Yritykset saivat kertoa myös vapaamuotoisesti yrityksensä muistakin kansainvälistymiseen liittyvistä suunnitelmista. Näissä vastauksissa korostuu eritoten yritysten verkostoitumissuunnitelmat ja kansainvälisen yhteistyön ja kontaktien merkitys. Myös suuri osa vastanneista yrityksistä kertoi laajentavansa toimintansa ulkomaille sivutoimipisteiden ja tytäryhtiöiden muodossa. Osa yrityksistä kertoi Finn-Pron kanssa tehtävästä yhteistyöstä.

1.6 Yritysten kasvuhakuisuus

Kasvuhakuisen yrittäjyyden ja nopeasti kasvavien yritysten määritelmiä on satoja. Niistä kukin johtaa hieman erilaisiin päätelmiin kasvuyrittäjyydestä ja -yrityksistä. Esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön kasvuyrityskatsaus 2011 tarkastelee kasvuyrityksiä OECD/Eurostat määrittelyn kautta, jonka mukaan kasvuyrityksen lähtötyöllisyys Suomessa tulee olla vähintään 10 henkilöä ja seuraavan kolmen vuoden kes-

kimääräisen työllisyyden vuosikasvun tulee ylittää 20 prosenttia. Määritelmä johtaa tarkastelemaan hieman suurempia kasvuyrityksiä.

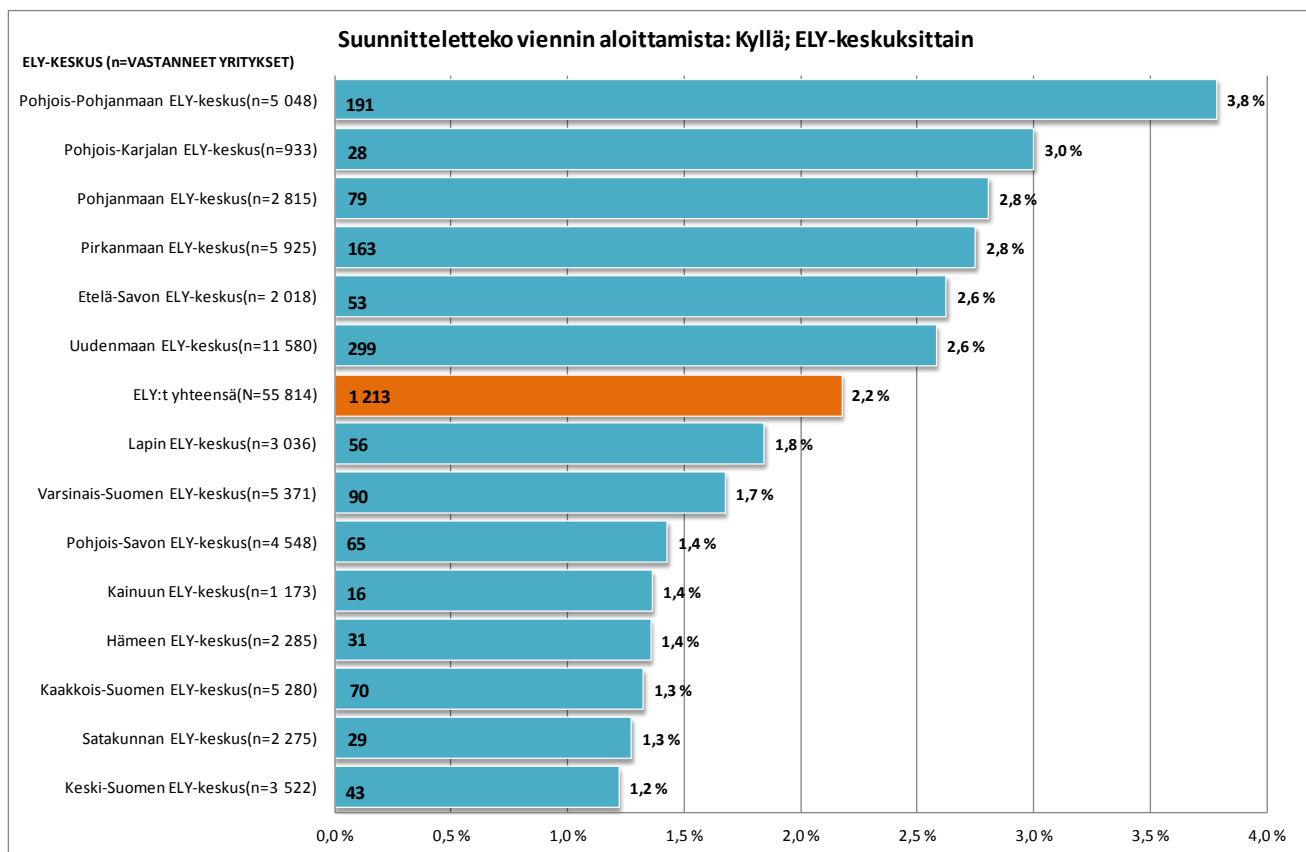
Työ- ja elinkeinoministeriön kasvuyrityskatsauksen mukaan yritysten kasvun tavoittelua ja siinä onnistumisesta on tutkittu niukalti ja siitä on vain vähän systemaattista tietoa. Tässä raportissa yritysten kasvuhakuisuutta on lähdetty tarkastelemaan yritysharavaaastattelujen perusteella yrityksistä, joiden henkilöstömäärä on 2 tai enemmän. Yritysharavaaastatteluilla on pyritty tunnistamaan sellaisia yrityksiä, joissa ilmenee haastattelujen perusteella erityisesti kasvuhakuisuutta. Eri kysymysten vastauksia yhdistelemällä ja eri vastauksille erilaisia painotuksia antamalla on tilastollisesti luotu indeksi, joka kuvaa yrityksen kasvupotentiaalia. Kasvupotentiaali-indeksillä yritykset on luokiteltu neljään luokkaan: voimakasta kasvua hakeviin, kasvua hakeviin, asemansa säilyttämiseen pyrkiviin ja niihin, joilla toiminnan supistuminen on mahdollista. Kasvupotentiaaliin vaikuttavat yrityksen oma arvio kehitysnäkymistä, henkilöstömäärän kehityksestä, rekrytoinneista, tuotekehityksestä sekä vientisuunnitelmista. Eri tekijöiden painoarvo kasvupotentiaaliin vaihtelee, suurin merkitys on arviolla yrityksen henkilömäärän tuntuvalta lisäämisestä. Liitteessä 4 on kuvattu kunkin vastauksen painoarvo ja indeksien jakautuminen neljään eri luokkaan. Tässä kappaleessa tarkastellaan kasvua ja voimakasta kasvua hakevia yrityksiä, joiden henkilöstömäärä on 2 tai suurempi⁴. Näitä yrityksiä kutsutaan myöhemmin kasvuyrityksiksi. On kuitenkin huomattava, että kasvuhakuisuus ja toteutunut kasvu ovat eri asioita; voi jopa olla että suuri osa kasvuhakuisista yrityksistä epäonnistuu aikeissaan kasvaa. Kasvuyrityskatsauksessa 2011 todetaankin hyvin, että elinkeinopolitiikan tavoitteena on saavuttaa korkea ja kasvava hyvinvointi ja tämä edellyttää jatkuvaa ja laaja-alaista uusien mahdollisuuksien haistelua ja niihin tarttumista. Vaikka pääosa tästä toiminnasta kanavoituukin vakiintuneiden yritysten liiketoiminnaksi, kasvuyrittäjät ja

4 Henkilöstörajaus on tehty siitä syystä, että esimerkiksi indeksiin vaikuttavia vientisuunnitelmia ei ole kysytty alle 2 henkilön yrityksiltä

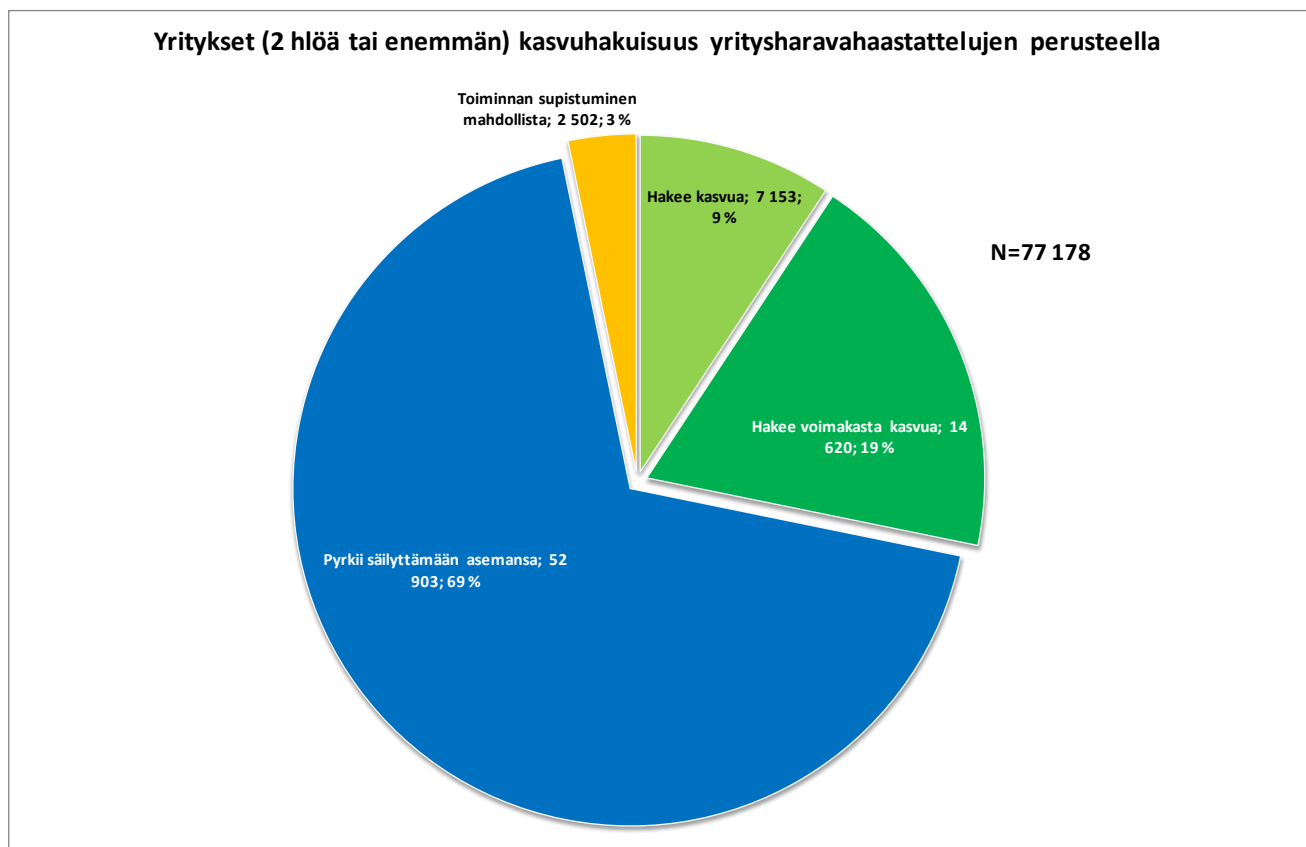
yritykset ovat keskeinen yrityskentän rakennemuutosta ja uudistumista ajava voima sekä siten yksi hyvinvoinnin lähteistä.

Vuoden 2009–2011 välisenä aikana haastateltiin yhteensä 77 178 yritystä, joiden henkilöstömäärä oli 2 tai suurempi. Näille yrityksille laskettujen indeksien perusteella yrityksistä 28 prosenttia haki kasvua tai voimakasta kasvua, ylivoimaisesti suurin osa pyrki säilyttämään nykyisen asemansa (69 prosenttia) ja noin 3 prosentin uhkana oli toiminnan supistuminen. Kaaviosta 25 voidaan tarkastella yritysten indeksien mukaista jakautumista kasvuhakuisuuden perusteella. 21 773 kasvuyrityksestä noin kolmasosa haki voimakasta kasvua.

Toimialoittain tarkasteltuna kasvuyrityksiä löytyy kaikilta toimialoilta ja niitä ei suinkaan välttämättä ole suhteellisesti enemmän yleisesti miellettyillä ”kasvualoilla”. Yritysharavaaastattelujen perusteella kasvuyrityksiä oli ylivoimaisesti eniten informaatio ja viestinnän toimialalla, jossa yli puolet yrityksistä haki kasvua. Työ- ja elinkeinoministeriön kasvuyrityskatsauksen mukaan noin 70 prosenttia kasvuyrityksistä toimi heidän tulostensa mukaan palvelualoilla ja koko yrityskannan toimialajakaumaan verrattuna kasvuyritysten osuus oli suurempi etenkin tietointensiivisissä palveluissa. Yritysharavaaastattelujen perusteella keskimääräistä enemmän kasvuyrityksiä oli myös ammatillisessa tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa, teollisuudessa sekä hallinto- ja tukipalvelutoiminnassa. Kasvuyrityksiä oli suhteessa vähiten kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla, maataloudessa, metsätaloudessa ja kalataloudessa sekä muussa palvelutoiminnassa. Kuljetus ja varastoinnin vähäinen kasvuyritysten määrä johtuu osaltaan kuljetusalan hieman heikommasta suhdannekuvasta. Toimialalla kilpailu on kiristynyt ja toimintakustannukset ovat nousseet merkittävästi. Vastaavasti muun palvelutoiminnan vähäinen kasvuhakuisuus on sinänsä ymmärrettävää, sillä tällä alalla toimii joukko muualle luokittelemattomia henkilökohtaisia palveluja kuten pesula-, kampaamo- ja kauneudenhoitopalvelut. Kaaviosta 26 voidaan



Kaavio 24.



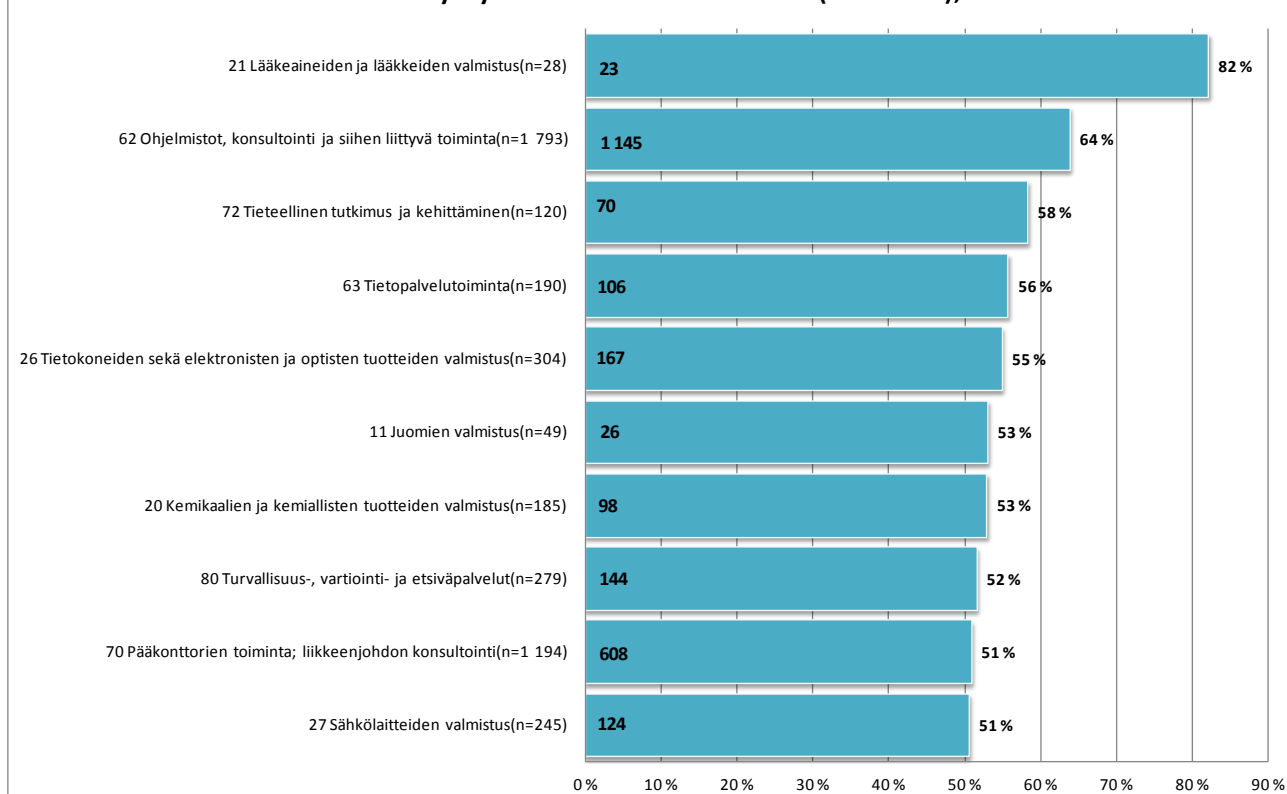
Kaavio 25.

2 tai enemmän työllistävien yritysten kasvuhakuisuus päätoimialoittain; %-osuus haastatelluista yrityksistä

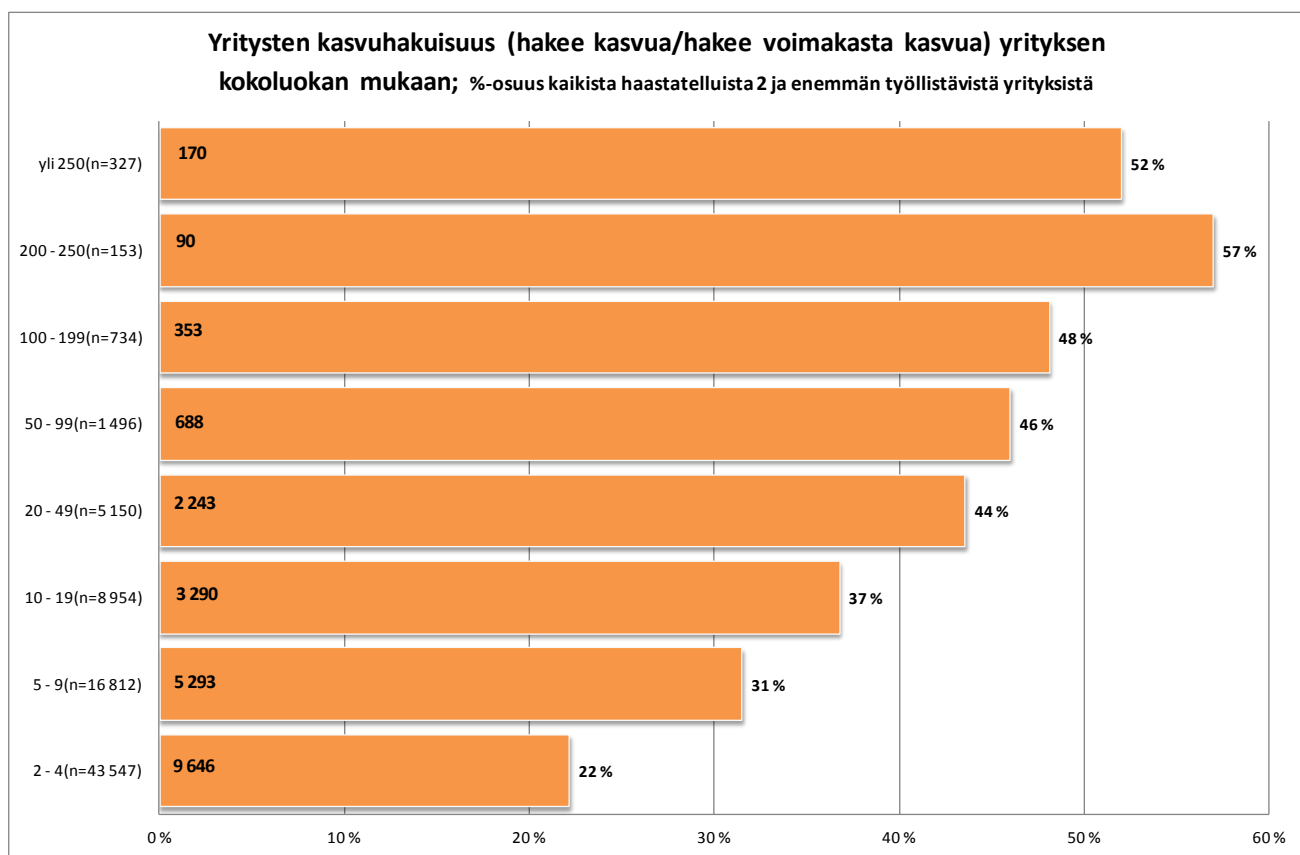


Kaavio 26.

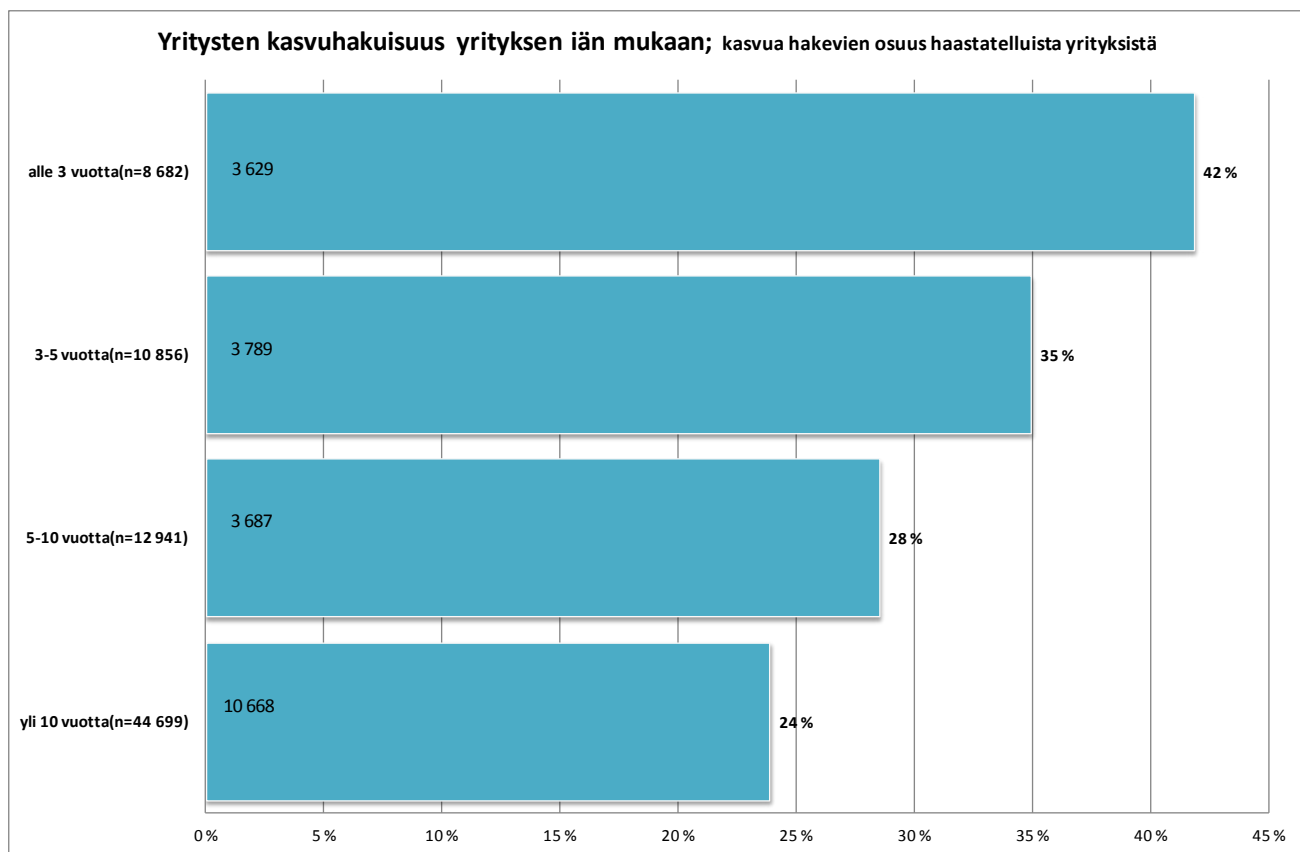
Kasvuhakuisten yritysten %-osuus toimialoittain (2-nro taso); %-osuus



Kaavio 27.



Kaavio 28.



Kaavio 29.

tarkastella kasvuhakuisten yritysten suhteellisia osuuksia toimialoittain.

Yrityksiä joiden uhkana oli toiminnan supistuminen, oli suhteessa eniten kaivostoiminnan ja louhinnan yrityksissä (6 %) sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla (5 %). Kaivostoiminnan ja louhinnan suhteellisen suuri osuus johtuu osittain haastateltujen yritysten kohtalaisen pienestä määrästä jolloin suhteelliset osuudetkin korostuvat.

Tarkasteltaessa toimialojen kasvuhakuisuutta tarkemmalla toimialatasolla, suhteessa eniten kasvuhakuisia 2 tai enemmän työllistäviä yrityksiä oli lääkeaineiden ja lääkkeiden valmistuksessa, missä 82 prosenttia yrityksistä oli kasvuyrityksiä. Kasvuhakuisia yrityksiä oli suhteessa paljon myös ohjelmistoihin ja konsultointiin liittyvässä toiminnassa, tieteellisessä tutkimuksessa ja kehittämisessä sekä tietopalvelu-toiminnassa. Kaaviossa 27 on kuvattu kasvuhakuisimpia toimialoja 2- numero tasolla.

Tarkasteltaessa kasvuyritysten osuuksia haastatelluista yrityksistä yrityksen kokoluokan mukaan näyttäisi siltä, että mitä suurempi henkilöstömäärä yrityksessä on, sen kasvuhakui-

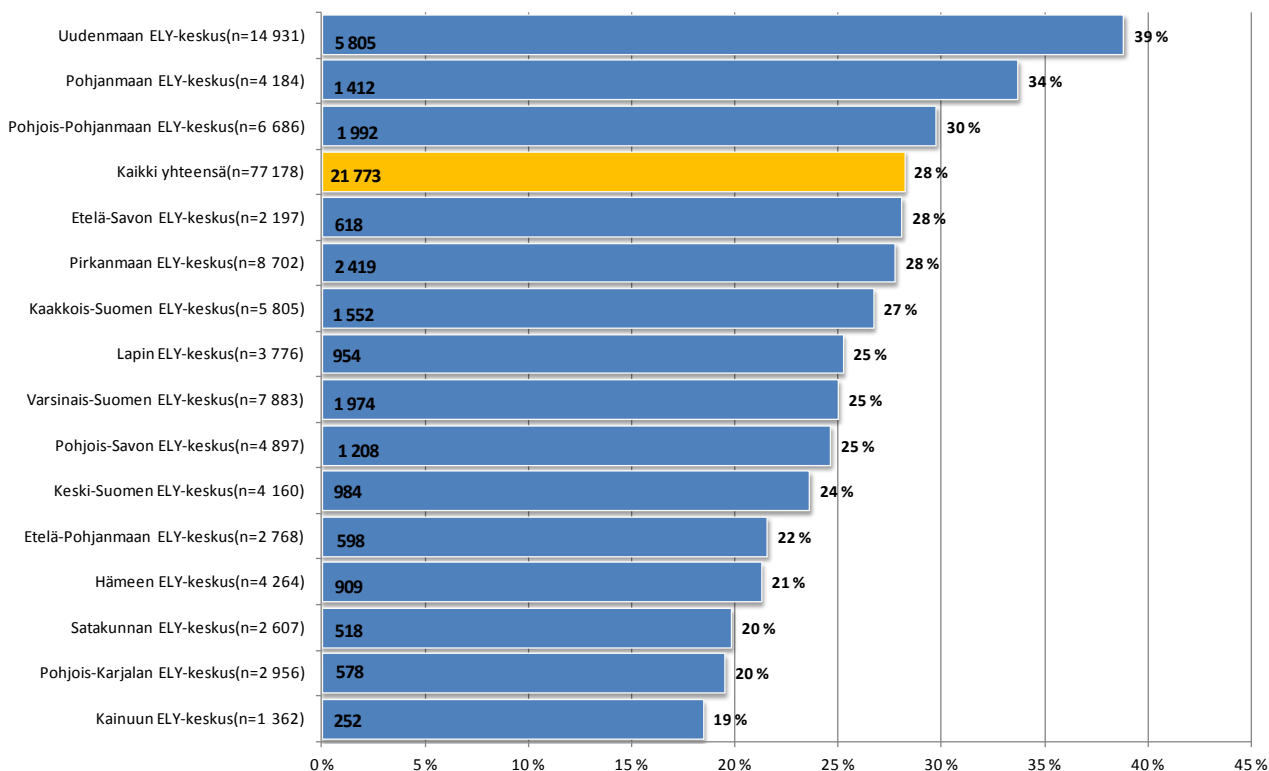
sempi se on. Kun 2-4 henkilöluokan yrityksissä kasvuhakuisia yrityksiä on noin yksi viidestä niin jo 200 henkilöä tai enemmän työllistävien yrityksistä yli puolet on kasvuhakuisia yrityksiä. Kaaviosta 28 voidaan tarkastella kasvuhakuisuutta kokoluokan mukaan.

Yrityksen iän mukaan tarkasteltuna nuoret alle 3 vuotta toiminnassa olleet yritykset olivat selkeästi kasvuhakuisempia kuin pitempään toiminnassa olleet yritykset. Alle 3 vuotta toimineista yrityksistä yli 40 prosenttia haki kasvua tai voimakasta kasvua. Tulos on yhteneväinen työ -ja elinkeinoministeriön vuoden 2011 kasvuyrityskatsauksen kanssa, jonka mukaan kasvuhakuisten yritysten osuus on suurin alle 5 vuotta toiminnassa olleiden yritysten keskuudessa. Kaaviosta 29 voidaan tarkastella yritysharavaa haastattelujen perusteella yritysten kasvuhakuisuutta yrityksen iän mukaan.

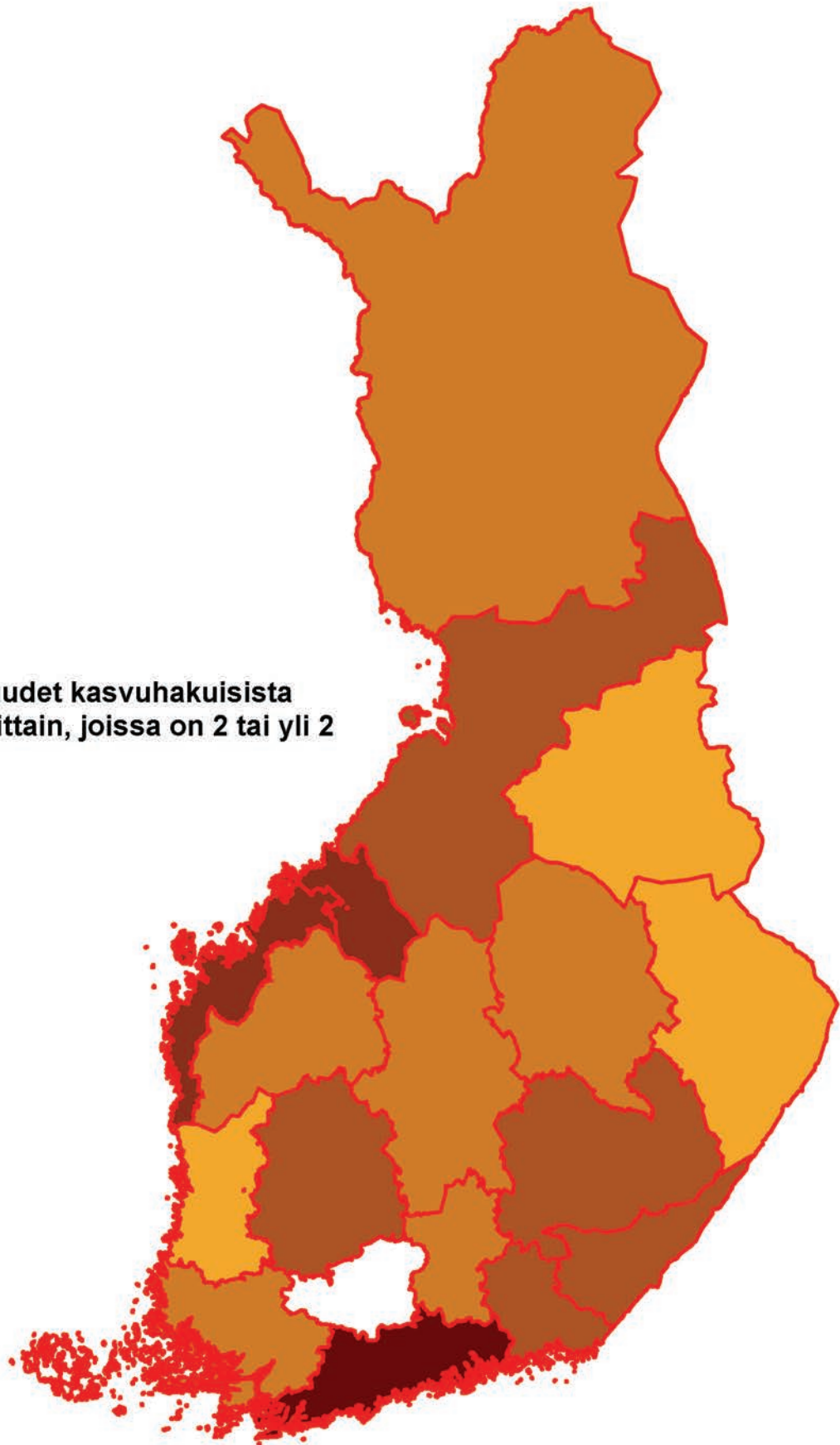
ELY-keskusalueittain tarkasteltuna, yritysharavaa haastattelun perusteella selkeästi eniten kasvuhakuisia yrityksiä oli Uudenmaan-, Pohjanmaan- ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusalueilla. Uudellamaalla vajaa 40 prosenttia yrityksistä tunnistettiin kasvuhakuisiksi

yrityksiksi ja Pohjanmaalla kasvuhakuisten yritysten osuus oli 34 prosenttia. Pohjois-Pohjanmaan kasvuyritysten osuus haastatelluista 2 ja enemmän työllistävistä yrityksistä oli 30 prosenttia. Suhteessa vähiten kasvuhakuisia yrityksiä oli yritysharavaa haastattelujen perusteella Kainuun-, Pohjois-Karjalan- ja Satakunnan ELY-keskusten alueella, joissa kasvuhakuisten yritysten osuus oli noin yksi viidestä haastatellusta yrityksestä. Alueellisiin tuloksiin kannattaa suhtautua kuitenkin suuntaa antavina, sillä yritysharavaa haastattelujen toteutusajankohta vaikuttaa osaltaan yritysharavaa haastattelujen tuloksiin ja siten laskettuihin indekseihin. Esimerkiksi Kainuun yritysharavaa haastattelut toteutettiin vuonna 2009, jolloin yritysten suhdannetilanne ei ollut kovin hyvä ja tämä heijastui luonnollisesti yritysten vastauksiin, jotka liittyivät yritysten yleisiin kehitysnäkymiin seuraavan vuoden aikana, rekrytointi- ja henkilöstömäärän muutossuunnitelmiin sekä vientiin. Kaaviosta 30 voidaan tarkastella yritysten kasvuhakuisuutta ELY-keskusalueittain sekä kartasta 1 kasvuhakuisten yritysten osuuksia maakunnittain. Kartan metatiedot löytyvät liitteestä 5.

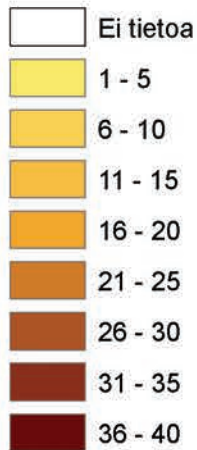
Yritysten kasvuhakuisuus ELY-keskuksittain 2009-2011; %-osuus haastatelluista yrityksistä



Kasvuhakuisten yritysten osuus haastatelluista yrityksistä maakunnittain (yrityksen koko 2 tai yli 2 hlö:ä)



Prosenttuaaliset osuudet kasvuhakuisista yrityksistä maakunnittain, joissa on 2 tai yli 2 henkilöä



Tarkasteltaessa kasvuhakuisia yrityksiä ELY-keskusalueittain ja kunnittain⁵, voidaan sanoa että suhteessa eniten kasvuhakuisia yrityksiä oli Etelä-Pohjanmaalla Seinäjoen kaupungin alueella (26%), Etelä-Savossa Pertunmaalla (39%), Hämeen ELY-keskuksen alueella Lahdessa ja Riihimäellä (24%), Kaakkois-Suomessa Kotkan kaupungin alueella (29%), Kainuun ELY-keskuksen alueella Kajaanissa (23 %), Keski-Suomessa Jyväskylässä ja Muuramessa (31 %), Lapissa Tervossa (41 %), Pirkanmaalla Juupajoella (34%), Akaassa (32%) sekä Tampereella ja Pirkkalassa (31%), Pohjanmaan ELY-keskuksen alueella Luodossa (52%) ja Pietarsaareissa (42%), Pohjois-Karjalassa Kontiolahdessa ja Liperissä (26%), Pohjois-Pohjanmaalla Oulunsalossa (40%), Pohjois-Savossa Karttussa (32%), Satakunnan ELY-keskuksen alueella Harjavallassa (32%), Uudellamaalla Helsingissä (51%) ja Varsinais-Suomen ELY-keskuksen alueella Turussa (30%).

Karttaan 2 on kasvuhakuiset yritykset syötetty paikkatietojärjestelmään

5 Tarkasteluun on otettu sellaiset kunnat, joissa kasvuhakuisia yrityksiä on 10 tai enemmän

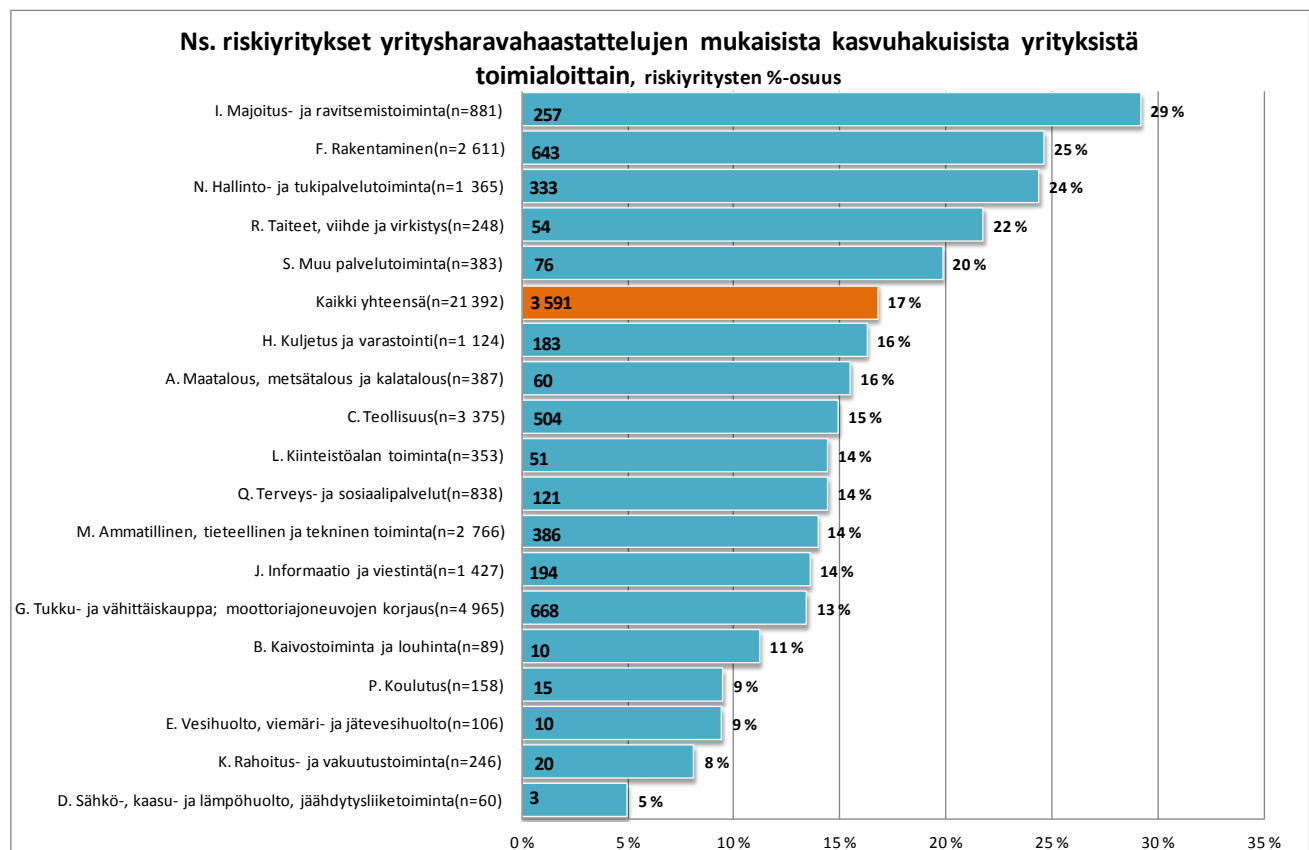
kunnittain. Tässä kartassa kasvuhakuisien yritysten % -osuudet on laskettu ilman kasvuhakuisien yritysten minimimäärärajoja joten pienet työmarkkina-alueet ja sellaiset kunnat korostuvat, joilla on muutenkin vähän 2 tai yli työllistäviä yrityksiä. Kartan metatiedot löytyvät liitteestä 6.

Määrällisesti eniten kasvuyrityksiä oli Helsingissä, Tampereella ja Turussa. Näissä kaupungeissa on myös tehty eniten yritysharavaaastatteluja.

Yritysten liiketoiminnan kasvun realisoitumisen kannalta rahoituksen saatavuus ja sen strateginen hyödyntäminen ovat keskeisiä edellytyksiä. Monelle kasvuyrityksille kehittämisen pullonkaulana on rahoituksen hankkiminen ja takeet sen jatkuvuudesta tilanteesta, jossa riskit ovat suuret. Valtakunnallinen KOTTI-hanke hankki sellaisille yrityksille, jotka laskettujen indeksien mukaan hakivat kasvua tai voimakasta kasvua luottoluokitustiedon Suomen Asiakastiedolta. Luokitus perustuu Suomen Asiakastiedon 7-portaiseen luottoluokitukseen, joka toimitettiin hankkeelle 3-portaisena. Näin päästiin pureutumaan niihin yrityksiin, jotka indeksien mukaan olivat kasvu-

hakuisia, mutta joiden luottoluokitus-tieto oli kehno (joko b-tai c-) ja joita kutsutaan tässä raportissa ns. riskiyrityksiksi”. Luokitus hankittiin silloisista 20.3.2009–12.9.2011 välisenä aikana haravoiduista kasvuyrityksistä. Kasvuyrityksiä, joiden henkilömäärä oli 2 tai enemmän oli tänä aikana yhteensä 21 392 kpl. Luottoluokitustieto luo aivan uutta näkökulmaa ns. yritysharavaaastattelujen mukaisiin kasvuhakuisiin yrityksiin.

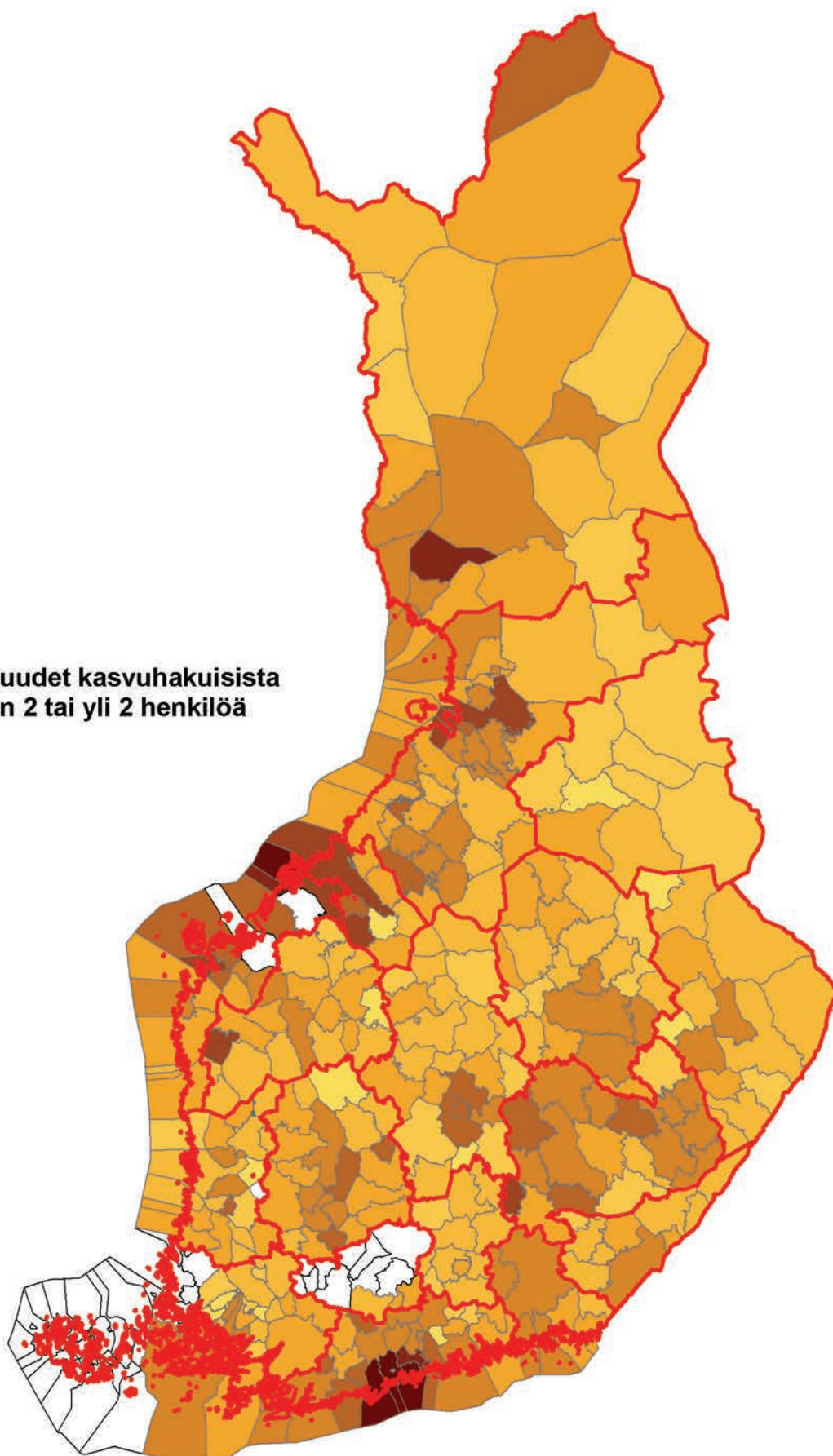
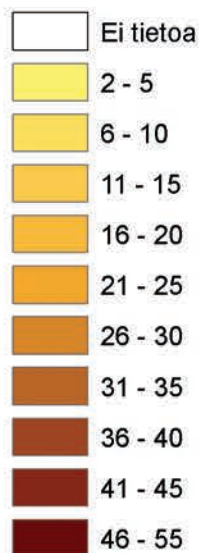
Kun tarkastellaan 2 tai enemmän työllistäviä kasvuhakuisia yrityksiä, näistä Asiakastiedon luottoluokituksen mukaan ns. riskiyrityksiä oli 17 prosenttia aineistosta eli noin joka kuudes kasvuhakuinen yritys. Eniten kasvuhakuisista yrityksistä ns. riskiyrityksiä oli majoitus ja ravitsemistoiminnan alalla toimivissa yrityksissä, joista noin joka kolmas kasvuhakuinen yritys oli luottoluokitukseltaan riskiyritys (29 %). Toiseksi eniten kasvuhakuisia riskiyrityksiä oli rakentamisen toimialalla, jossa kasvuhakuisia riskiyrityksiä oli 25 prosenttia. Hallinto ja tukipalvelutoiminnassa kasvuhakuisia riskiyrityksiä oli 24 prosenttia. Kaaviosta 31 voidaan

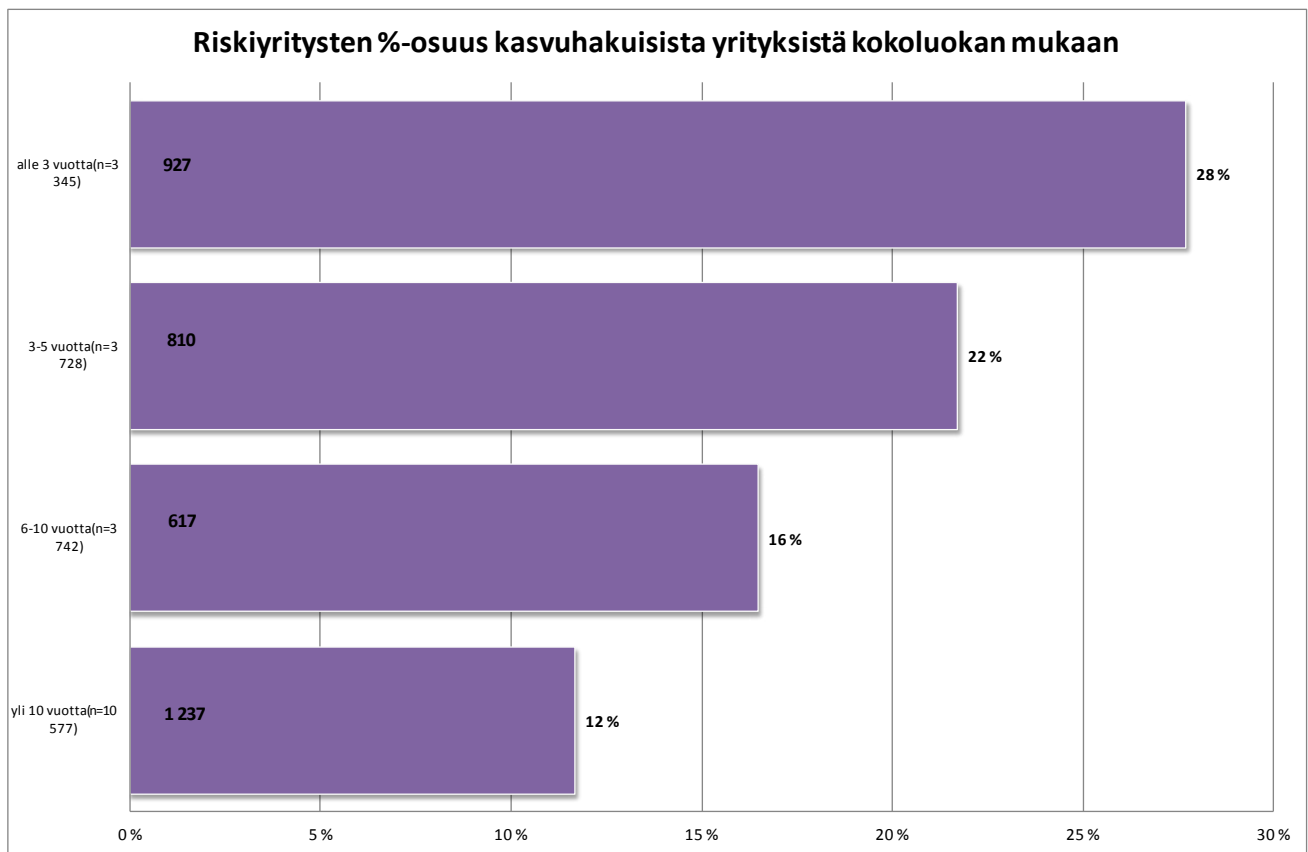


Kaavio 31.

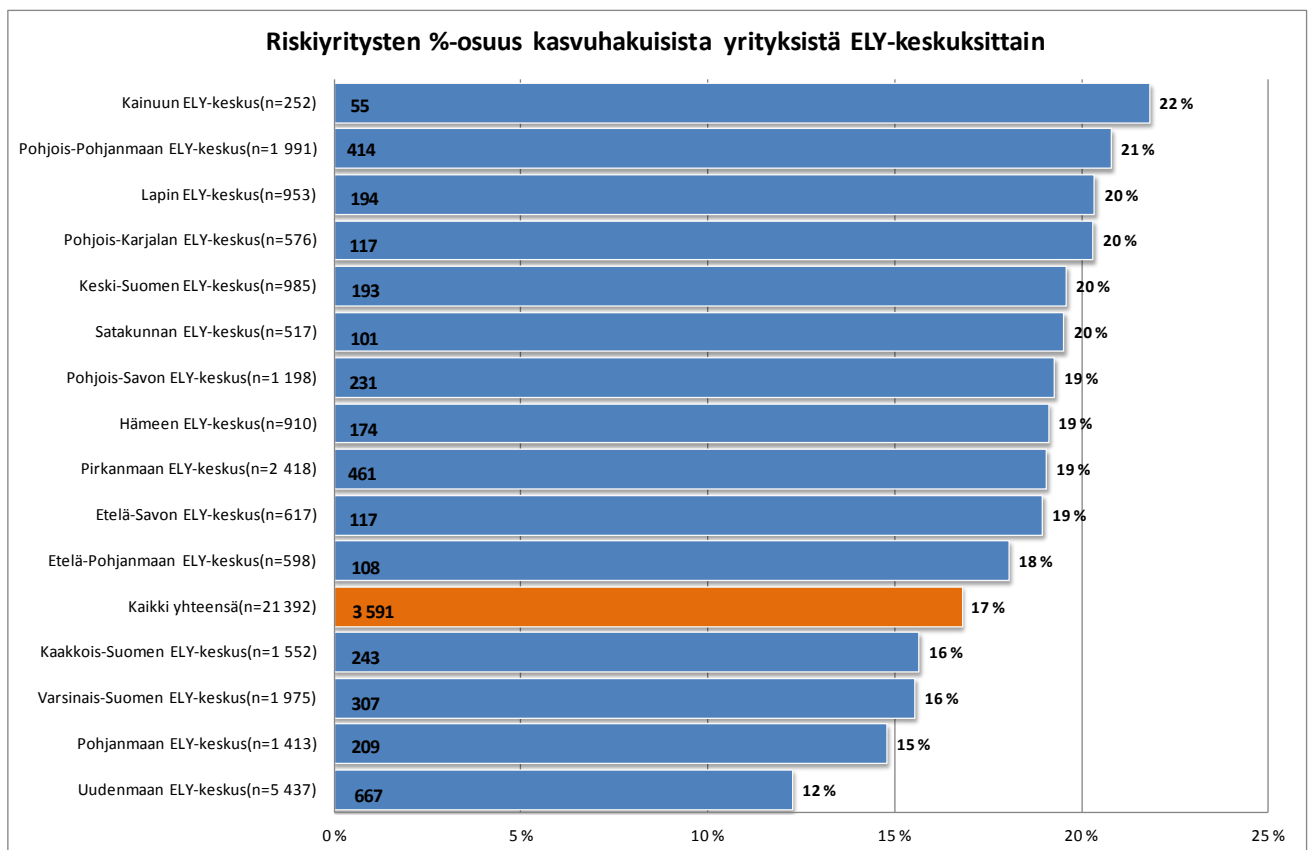
Kasvuhakuisten yritysten osuus haastatelluista yrityksistä kunnittain (yrityksen koko 2 tai yli 2 hlö:ä)

Prosenttuaaliset osuudet kasvuhakuisista yrityksistä, joissa on 2 tai yli 2 henkilöä





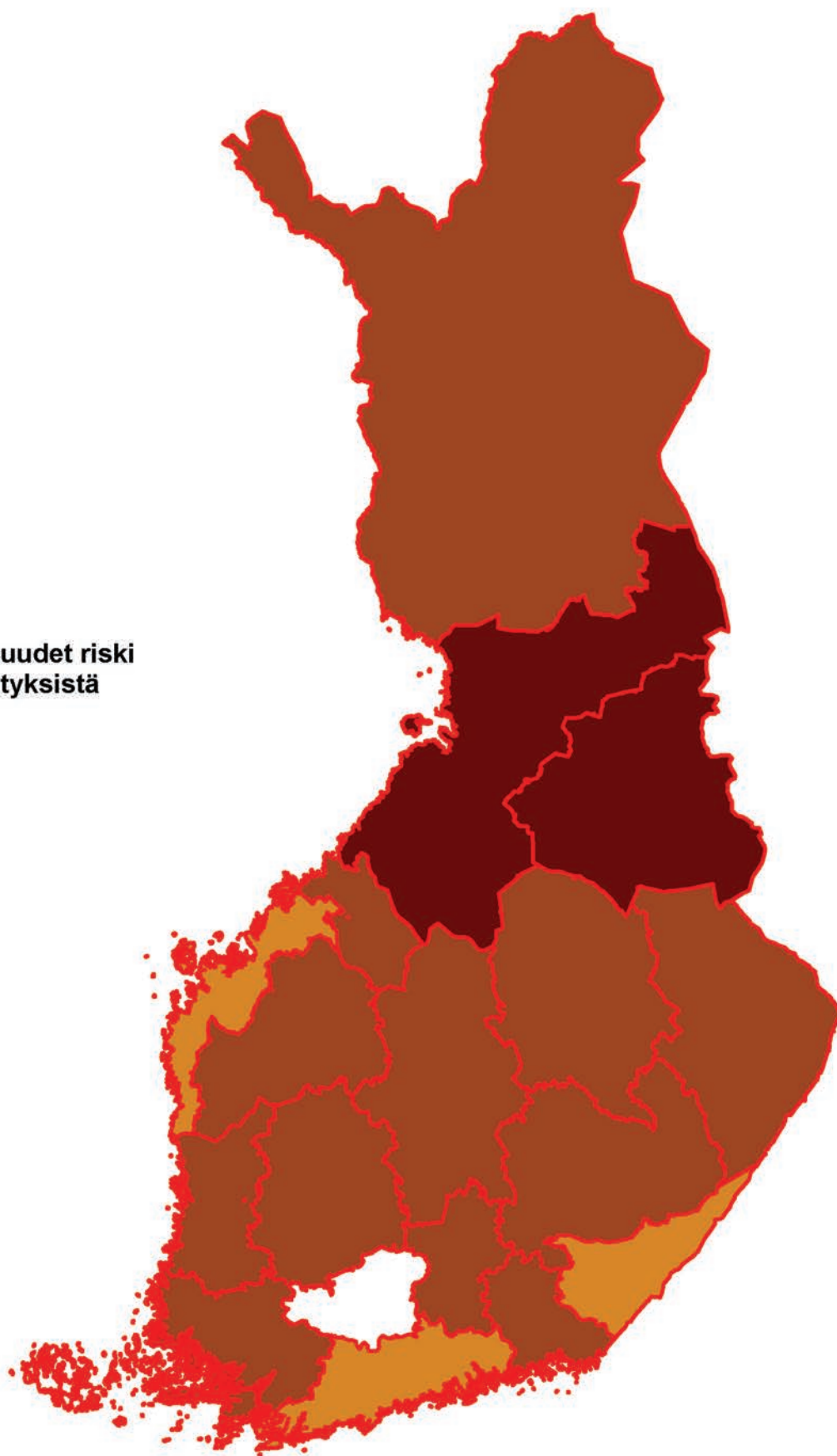
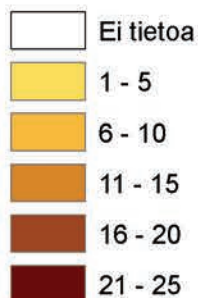
Kaavio 32.



Kaavio 33.

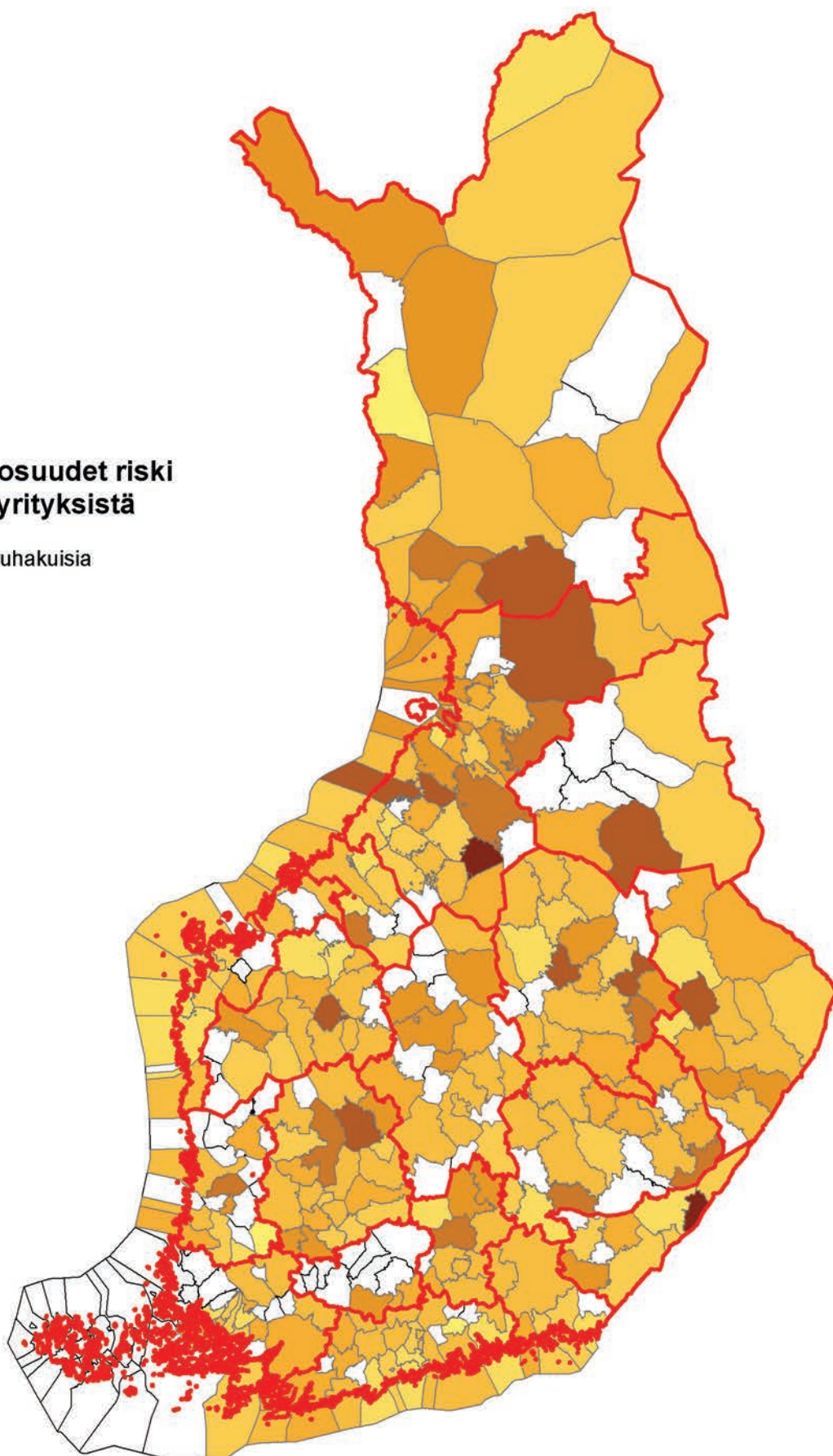
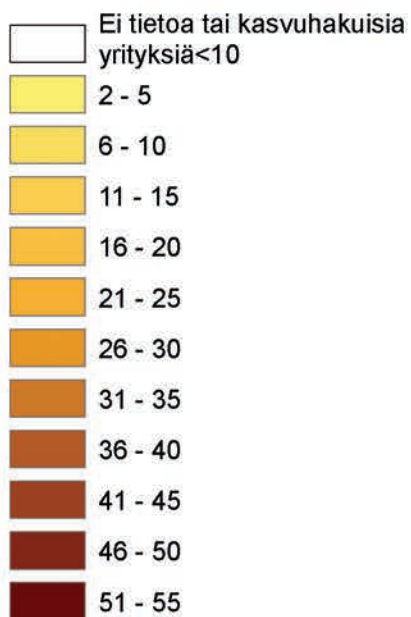
Taloudellisesti heikossa asemassa olevien yritysten osuus 2 tai yli hlöä työllistävistä kasvuhakuisista yrityksistä

Prosenttuaaliset osuudet riski
kasvuhakuisista yrityksistä



Taloudellisesti heikossa asemassa olevien yritysten osuus 2 tai yli hlöä työllistävistä kasvuhakuisista yrityksistä

Prosenttuaaliset osuudet riski kasvuhakuisista yrityksistä





Kaavio 34.



Kaavio 35.

tarkastella kasvuhakuisten riskiyritysten jakautumista toimialoittain.

Kokoluokittain tarkasteltaessa kasvuhakuiset riskiyritykset painoutuivat pienempiin 2-4 ja 5-9 henkilöluokan yrityksiin ja ovat iältään selkeästi nuoria, alle 5 vuotta toiminna-ssa olleita yrityksiä. Tämä käy ilmi myös Elinkeinoelämän keskusliiton Kasvun ajurit(2006) – raportista, jonka mukaan rahoitusrajoitteet näyttäisivät koskevan muita useammin kasvuhakuisia, nuoria, pieniä ja teknologiariippuvaisia yrityksiä. Kaaviosta 32 voidaan tarkastella kasvuhakuisia ns. riskiyrityksiä yrityksen iän mukaan.

Alueittain tarkasteltuna kasvuhakuiset ns. riskiyritykset painottuvat hienoisesti Kainuun ELY-keskuksen alueelle (22 %) kun taas suhteessa vähiten kasvuhakuisia riskiyrityksiä olisi Uudenmaan- (12 %) ja Pohjanmaan (15 %) ELY-keskusten alueella. Kainuun suhteellisen iso osuus johtuu osaltaan siitä että määrällisesti kasvuhakuisten 2 ja yli työllistävien yritysten määrä on kohtalaisen pieni. Kaaviosta 33 voidaan tarkastella riskiyritysten osuutta kasvuyrityksistä ELY-keskusalueittain.

Kartasta 3 ja 4 voidaan tarkastella kasvuhakuisia riskiyrityksiä vielä maakunnittain ja kunnittain. Karttojen metatiedot löytyvät liitteistä 7 ja 8.

2. Yritysten rekrytointisuunnitelmat, rekrytointikanavat sekä rekrytointiongelmat

Yritysharavaa haastattelujen yhteydessä yrityksiltä kysyttiin rekrytointisuunnitelmia kysymyksellä: ”Millaisia työvoiman tarpeita yrityksellänne on lähiaikoina?” Vastausvaihtoehdoiksi yritykselle annettiin: ”Heti”, ”Lähiaikoina”, ”Ei tarpeita” ja ”Vähentämistarve”. Haastattelija myös merkitsi rastin kohtaan: ”Työtä tarjolla jatkuvasti, jos sopiva henkilö löytyy”, jos haastattelun yhteydessä kävi ilmi, että yrityksellä oli ns. jatkuva haku ammatillisista tai yritys rekrytoisi työntekijän, jos vain sopiva henkilö osuisi kohdalle. Jos

yrityksellä oli työvoimatarve, kysyttiin myös millaiseen tehtävään työvoimaa tarvitaan, onko rekrytointia jo aloitettu sekä millaisena rekrytoiva yritys näki osaavan työvoiman saatavuuden ja mitä rekrytointitapoja yritys aikoi käyttää.

2.1 Yritysten rekrytointisuunnitelmat

Haastattelijat ohjeistettiin kysymään yritysten rekrytointisuunnitelmia kailta yrityksiltä kokoluokasta riippumatta. Yrityksistä noin 160 000 vastasi tähän kysymykseen. Näistä yrityksistä noin 17 500 yrityksellä oli työvoimatarve joko heti (haastatteluhetkellä) tai lähiaikoina (noin puolen vuoden sisällä haastatteluajankohdasta). Tämä on 11 prosenttia haastatelluista yrityksistä. Nämä yritykset ilmoittivat noin 39 360 henkilön työvoimatarpeesta. Lisäksi 840 yhden miehen yritystä, jotka eivät ilmoittaneet rekrytointitarpeestaan vielä tässä vaiheessa haastattelua, kertoivat myöhemmin haastattelutilanteessa, että ensimmäisen työntekijän palkkaaminen oli ajankohtainen asia yrityksessä lähiaikoina. Puolet rekrytoivista yrityksistä ilmoitti, että rekrytointi oli jo aloitettu ja vastaavasti puolella rekrytointia ei ollut haastatteluhetkellä vielä käynnistetty. Työvoimatarpeestaan heti ilmoitti noin 4 400 yritystä ja lähiaikoina tapahtuvasta rekrytoinnista ilmoitti vastaavasti noin 13 000 yritystä. Vähentämistarpeistaan yritykset eivät liiemmin kertoneet: ainoastaan 2 170 yritystä ilmoitti työvoiman vähentämistarpeestaan, mikä on vain 1,3 prosenttia kaikista vastanneista yrityksistä. Tämä on sinänsä varsin ymmärrettävää, sillä puhelinhaastattelutilanteessa harva yritys ryhtyy kertomaan näinkin arasta aiheesta.

Toimialoittain tarkasteltuna suhteessa eniten työvoimatarpeita oli informaation ja viestinnän (18%), sähkö-, kaasu- ja lämpöhuollon (17%), kaivostoiminnan ja louhinnan (15%) sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan (14 %) toimialalla toimivissa yrityksissä. Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuollon sekä kaivostoiminnan ja louhinnan suhteelliset osuudet korostuvat, sillä kyseessä ovat näillä toimialoilla kohtuullisen pienet haastattelumäärät. Kaaviosta 34

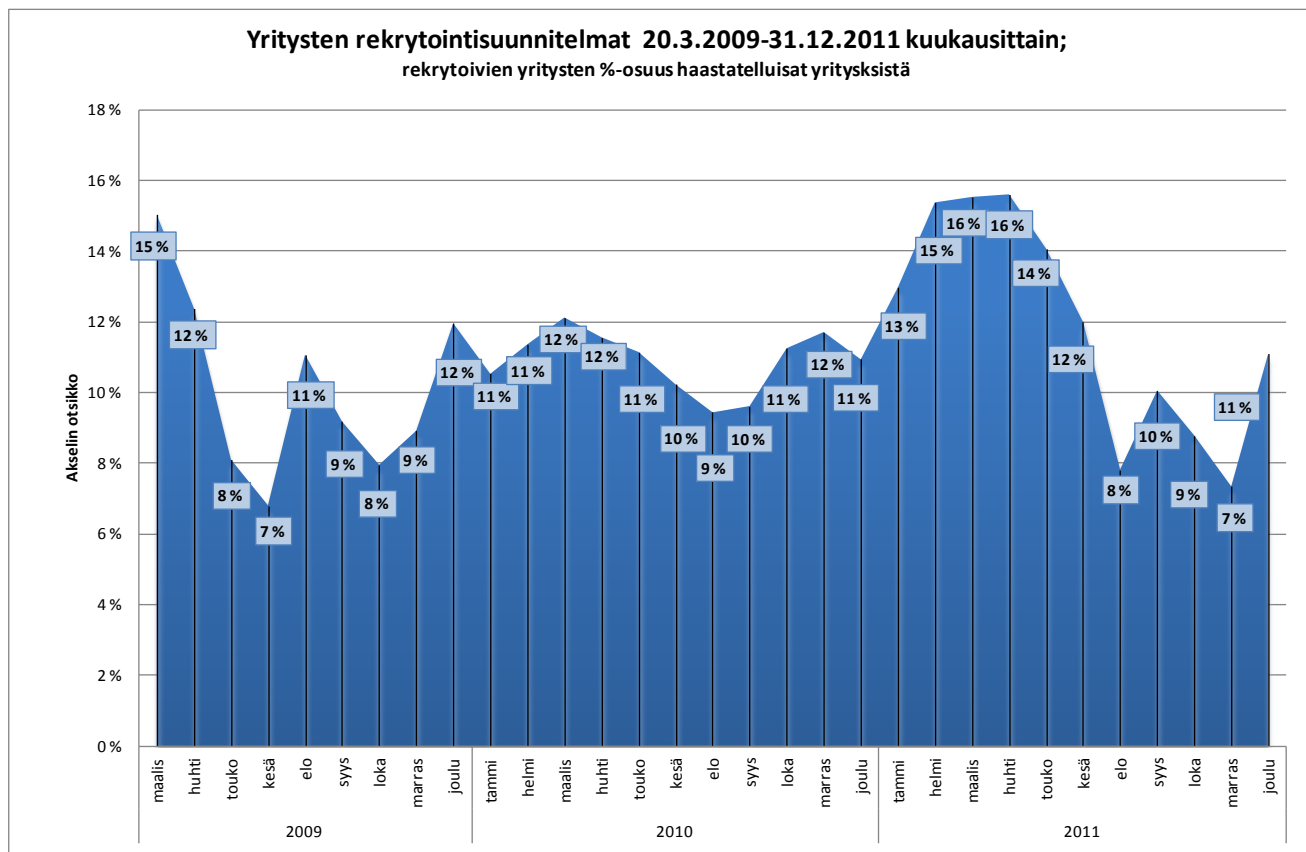
voidaan tarkastella yritysten työvoimatarpeita päätoimialoittain.

Tarkemmalla toimialatasolla (2-nro taso) tarkasteltuna suhteellisesti eniten rekrytointia suunnittelevia yrityksiä oli lääkeaineiden ja lääkkeiden valmistuksessa, jossa 33 haastatellusta yrityksestä 14 oli rekrytoimassa työvoimaa heti tai lähiaikoina. Tämä on 40 prosenttia tältä toimialalta haastatelluista yrityksistä. Suhteellinen osuus nousee suureksi haastattelumäärän vähäisyydestä johtuen. Sosiaalihuollon laitospalveluissa rekrytointisuunnitelmia oli 26 % yrityksellä eli vastanneista 859 yrityksestä 220 ilmoitti rekrytointitarpeestaan joko haastatteluhetkellä tai lähiaikoina. Eritoten vanhusten ja vammaisten asumispalveluissa rekrytoivien yritysten (30 %) suhteellinen osuus oli suuri. Myös kehitysvammaisten sekä mielenterveys- ja päihdeongelmaisten asumispalveluja järjestävillä yrityksillä yhdellä neljästä vastanneesta yrityksestä oli rekrytointipaineita.

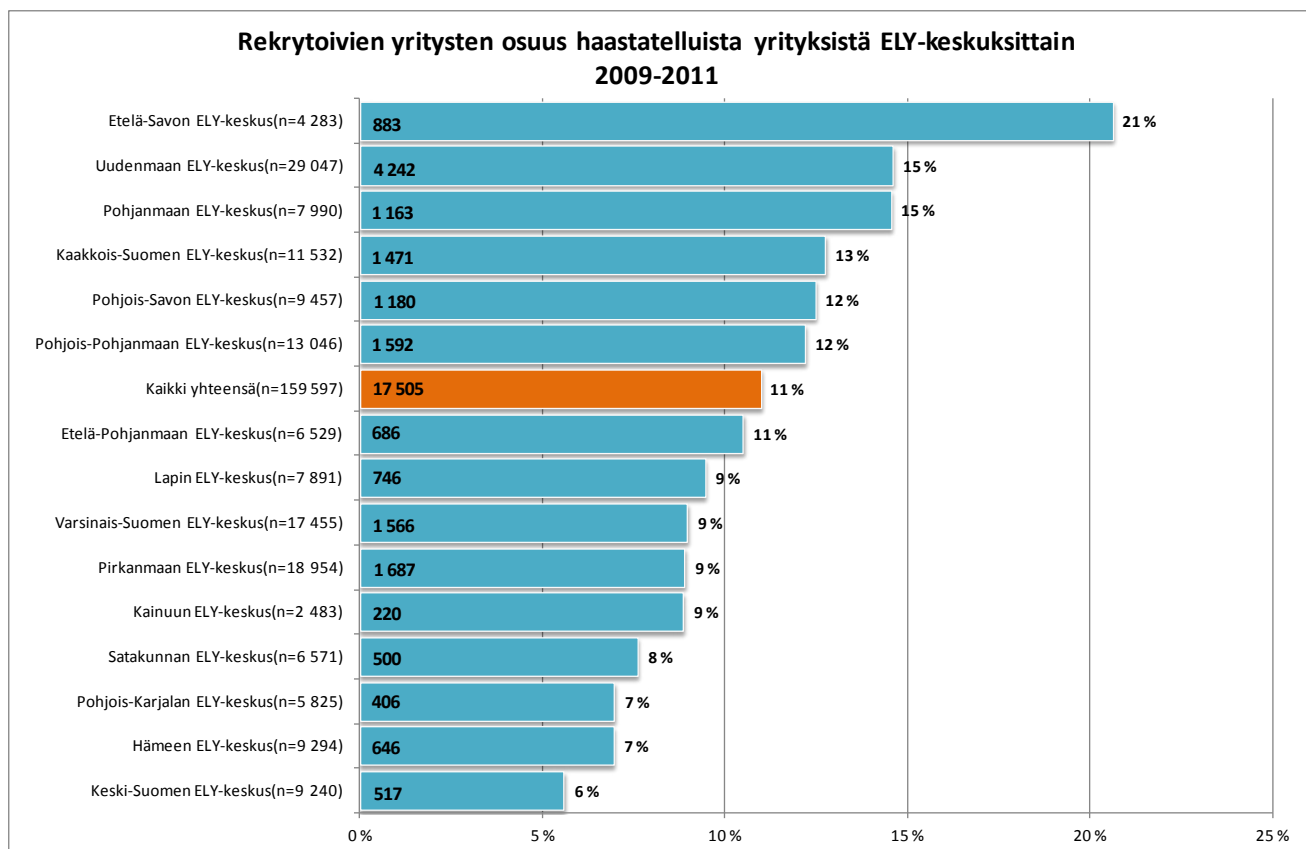
Määrällisesti eniten rekrytoivia yrityksiä oli vähittäis- ja tukkukaupassa, talonrakentamisessa ja erikoistuneessa rakennustoiminnassa. Näillä toimialoilla toimivista yrityksistä 5 426 yritystä oli rekrytoimassa työvoimaa. Kaaviosta 35 voidaan tarkastella niitä toimialoja, joissa oli määrällisesti eniten rekrytoivia yrityksiä.

Määrällisesti selkeästi eniten yritykset olivat palkkaamassa myyjiä, rakennusalan sekatyöntekijöitä, siivoojia, myyntiedustajia ja puhelinmyyjiä, kuorma-auton- ja yhdistelmäajoneuvon kuljettajia, kirvesmiehiä, sähköasentajia, toimistotyöntekijöitä, ohjelmoijia ja ohjelmistosuunnittelijoita, keittiö- ja ravintolatyöntekijöitä, kirjanpitäjiä, hit-saajia sekä perus- ja lähihoitajia.

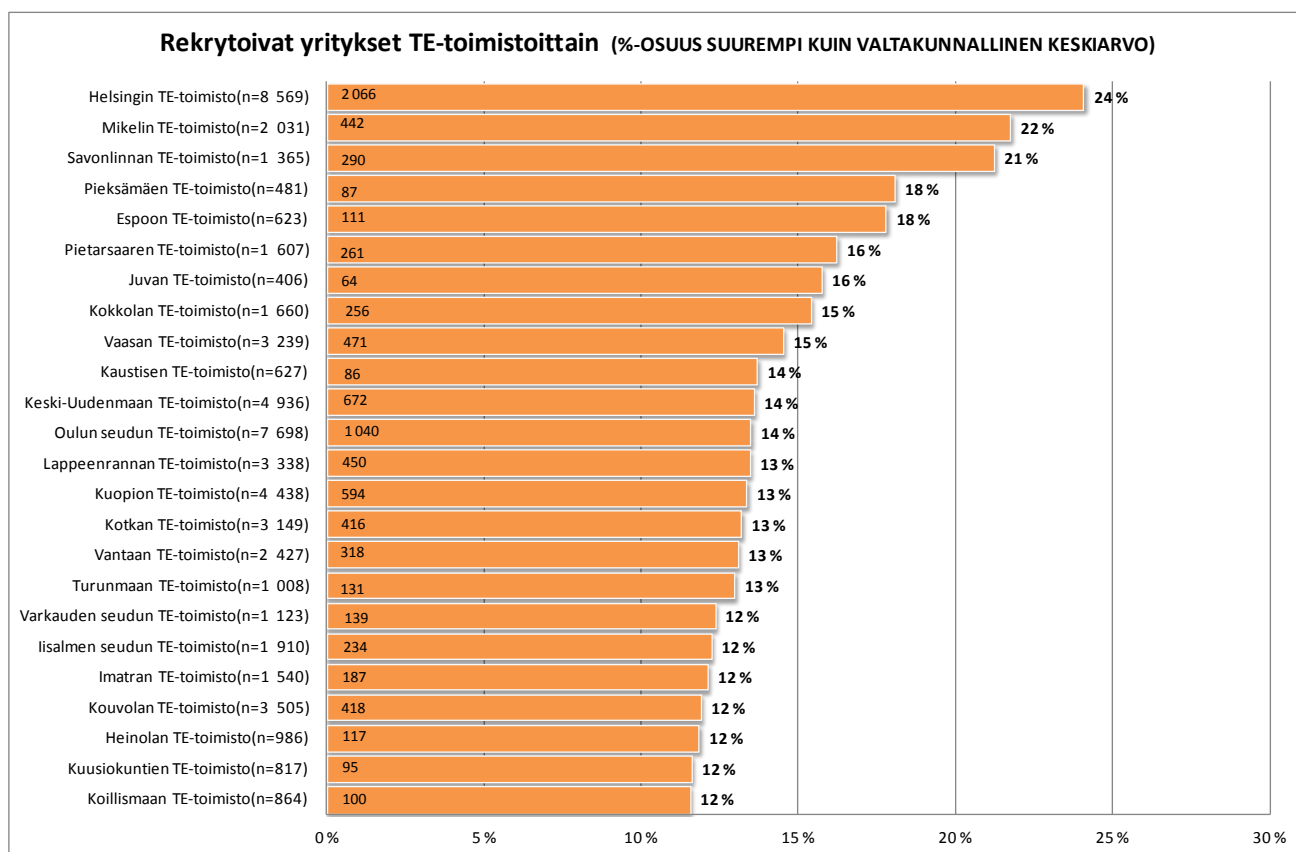
Tarkasteltaessa rekrytoivien yritysten suhteellisia osuuksia haastatelluista yrityksistä vuosina 2009–2011 kuukausittain kaaviosta 36, on otettava huomioon, että haastattelut painottuvat eri aikoina eri alueille, mikä voi vaikuttaa eri vuosien ja kuukausien tuloksiin. Kolmen vuoden aikana rekrytoivien yritysten määrä kaikista haastatelluista yrityksistä on vaihdellut 7 prosentista 16 prosenttiin. Korkeimmillaan rekrytoivien yritysten suhteellinen osuus on ollut yritysharavaa haastattelujen alkuvaiheessa vuonna 2009 ja sekä vuoden



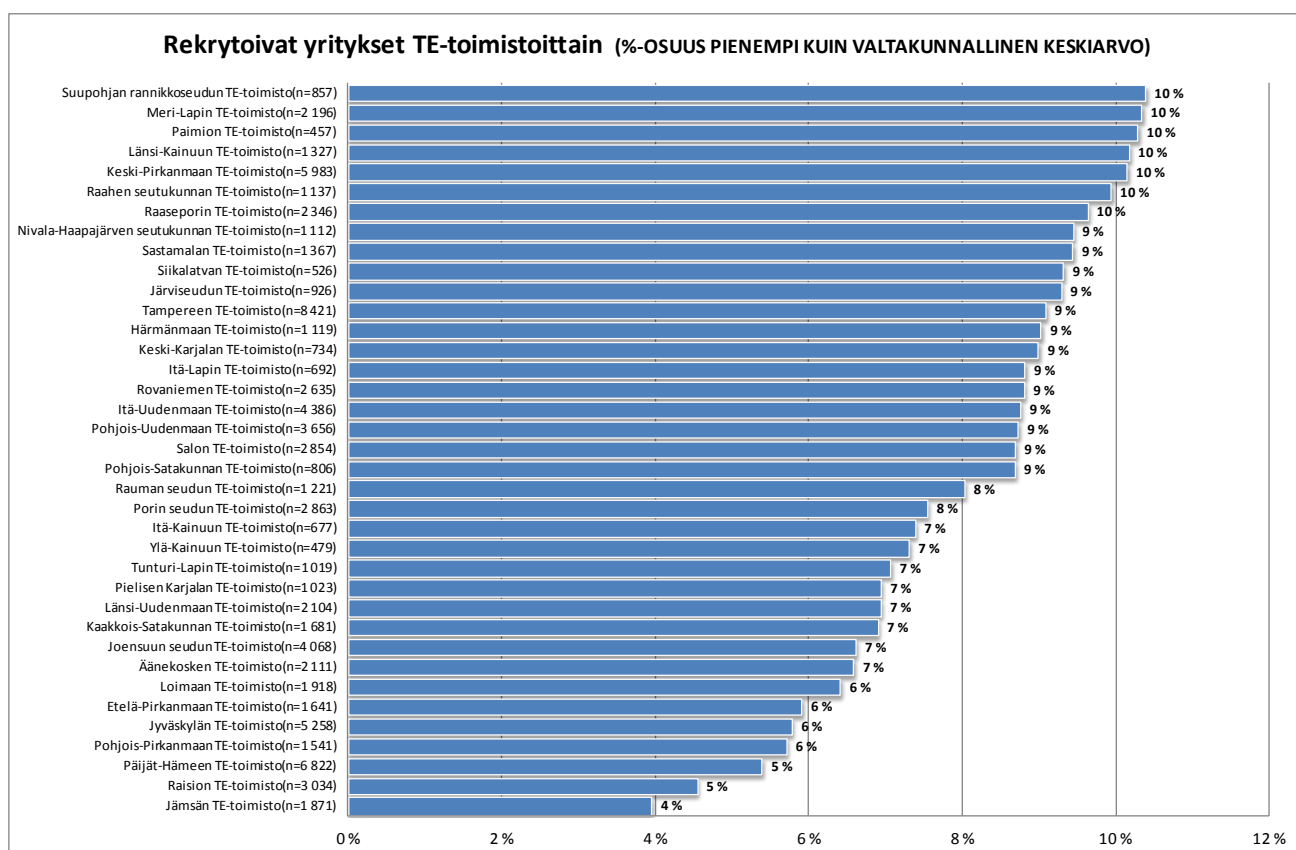
Kaavio 36.



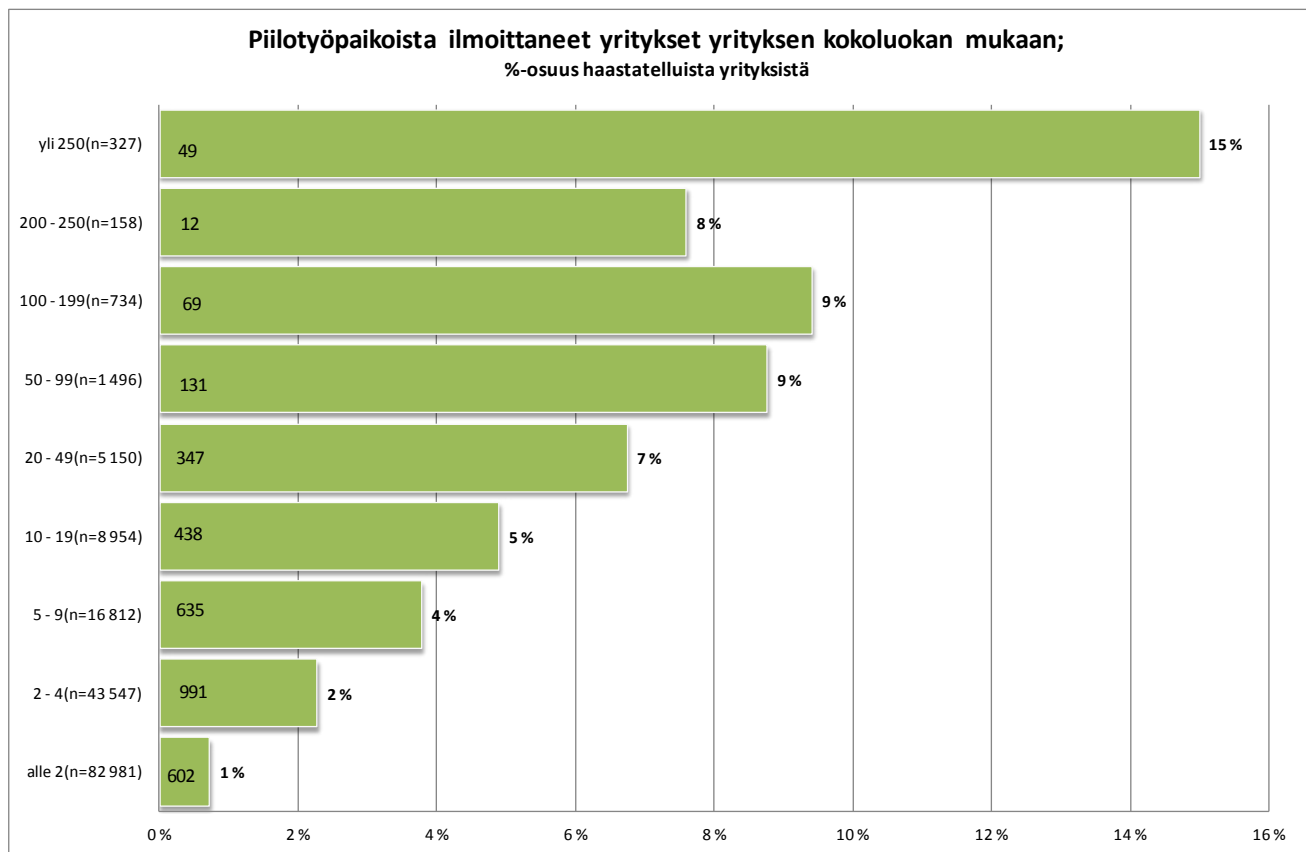
Kaavio 37.



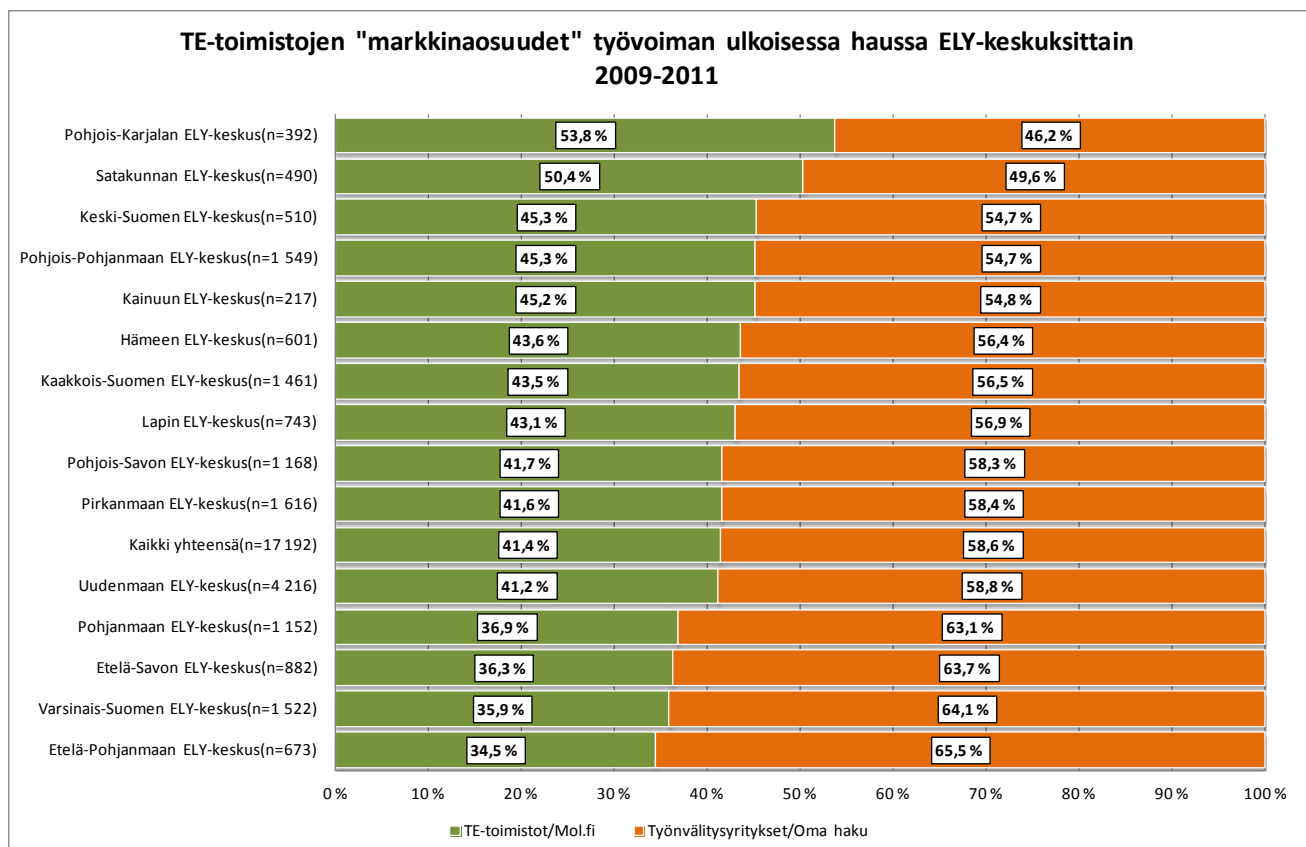
Kaavio 38.



Kaavio 39.



Kaavio 40.



Kaavio 41.

2011 ensimmäisellä ja toisella neljänneksellä. Rekrytoivien yritysten suhteellisissa osuuksissa näkyy osaltaan työvoiman kysynnän kausivaihtelu, joka näkyy työvoiman voimakkaampana kysyntänä keväisin. Rekrytoivien yritysten suhteelliset osuudet olivat kasvussa vielä 2011 keväällä jolloin haastattelut olivat käynnissä Pohjanmaalla, Varsinais-Suomessa, Uudellamaalla ja Kaakkois-Suomessa.

ELY-keskuksittain tarkasteltuna rekrytoivien yritysten suhteellinen osuus oli isoin Etelä-Savon ELY-keskuksen alueella, jossa 4 283 haastattelusta yrityksestä 883 yrityksellä oli työvoimatarve heti tai lähiaikoina. Tämä oli peräti yksi viidestä haastattelusta yrityksestä (21 %). Etelä-Savossa rekrytoivien yritysten keskimääräistä korkeampi osuus näkyy miltei kaikissa Etelä-Savon kunnissa. Etelä-Savossa haastattelut toteutettiin elokuusta 2009 kesäkuuhun 2010 välisenä aikana. Etelä-Savon 883 rekrytoivasta yrityksestä eniten rekrytointisuunnitelmia ilmoitti rakentamisen toimialalla toimivat yritykset (253 kpl), teolliset yritykset (126 kpl), ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta (91 kpl) sekä majoitus ja ravitsemistoiminta (89 kpl). Rakennuslalla ja majoitus ja ravitsemisallalla etenkin kausityö ja yrityksen kesätyöpaikat näkyvät luvuissa. Näillä aloilla tyypillisimmät työtehtävät, joihin etsittiin työntekijää, olivat erilaiset sekatyötehtävät. Selkeästi vähiten rekrytoivia yrityksiä oli Keski-Suomen ELY-keskuksen alueella, jossa vain 5 prosentilla haastatelluista yrityksistä oli työvoimatarpeita. Kaaviosta 37 voidaan tarkastella rekrytointisuunnitelmia omaavien yritysten suhteellisia osuuksia kaikista haastatelluista yrityksistä ELY-keskuksittain.

TE-toimistoittain tarkasteltaessa suhteessa eniten rekrytoivia yrityksiä oli Helsingin TE-toimiston alueella, jossa neljäsosalla haastatelluista yrityksistä oli työvoimatarve. Kaaviosta 38 voidaan tarkastella rekrytoivien yritysten suurimpia osuuksia TE-toimistoittain niiltä osin kun ne ylittävät koko maan keskiarvon (11 %).

Vastaavasti suhteessa vähiten rekrytoivia yrityksiä oli Jämsän-, Raision- ja Päijät-Hämeen TE-toimistojen alueella. Kaaviosta 39 voidaan tarkastella rekry-

toivien yritysten suhteellisia osuuksia niillä TE-toimistojen alueilla, joissa rekrytoivien yritysten osuus on koko maan keskiarvoa vähäisempi (11 %).

Yritysten piilotyöpaikkoja kartoitettiin myös yritysharavaa haastattelussa. Haastattelijat merkitsivät rastin kohtaan ”Työtä tarjolla jatkuvasti, jos sopiva henkilö löytyy” jos haastattelussa kävi ilmi, että yrityksellä olisi mahdollisesti tarjota työpaikkaa jos vain sopiva henkilö löytyisi työtehtävään. Piilotyöpaikasta ilmoitti noin 3 300 yritystä. Tämä on noin 2 prosenttia haastatelluista yrityksistä. Piilotyöpaikkojen suhteelliset osuudet jakautuvat tasaisesti kaikkien päätoimialojen kesken. Kokoluokittain tarkasteltuna piilotyöpaikoista ilmoittaneiden yritysten suhteelliset osuudet kasvavat sitä mukaa kun yrityksen kokoluokka kasvaa. Kun alle 2 henkilön yrityksissä piilotyöpaikkoja oli vain 2 prosentilla vastanneista yrityksistä, yli 250 henkilön yrityksissä 15 prosentilla vastanneista oli työtä tarjolla jos vain sopiva henkilö työtehtäviin löydetään. Kaaviosta 40 voidaan tarkastella piilotyöpaikasta ilmoittaneiden yritysten suhteellisia osuuksia yrityksen kokoluokan mukaan.

2.2 Yritysten rekrytointikanavat

Rekrytoivilta yrityksiltä kysyttiin myös mitä rekrytointitapoja yritys aikoo työvoiman palkkauksessaan käyttää. Vaihtoehtoisiksi annettiin ”Työ- ja elinkeinotoimisto”, ”mol.fi” (tarkoitettiin TE-toimiston sähköisiä asiointitunnuksia, joilla voi laittaa paikan auki), ”Muut työnvälitysytyritykset” sekä ”Oma haku”. Monta vastausvaihtoehtoa sallittiin. Tässä osiossa tarkastelemme osuuksia niistä yrityksistä, jotka ilmoittivat jonkin muun rekrytointitavan kuin TE-toimiston tai mol.fi sivuston. Näin saamme hieman kuvaa siitä, mikä oli TE-toimistojen ns. ”markkinaosuus” ja mikä osa yrityksistä ei ilmoittanut avointa työpaikkaa lainkaan TE-toimistoon.

Rekrytoivista 17 505 yrityksestä tätä kysymystä oli kysytty 17 129 yritykseltä. Näistä yrityksistä 7 124 ilmoitti rekrytointikanavaksi muun muassa työ- ja elinkeinotoimiston ja/tai mol.fi si-

vuston. Tämä on 41,5 prosenttia tähän kysymykseen vastanneista rekrytoivista yrityksistä. Noin 59 prosenttia vastanneista yrityksistä eli melkein kaksi kolmasosaa ilmoitti kuitenkin rekrytointikanavaksi jonkun muun kanavan kuin TE-toimiston (muut työnvälitysytyritykset/oma haku). Tämä tulos noudattelee työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemaa TEM Analyysseja 22/2010 ”Työvoiman hankinta toimipaikoissa vuonna 2009”-raporttia. Selvitys pohjautuu Tilastokeskuksen vuonna 2009 toteuttamiin työnantajahaastatteluihin. Raportin mukaan TE-toimistojen markkinaosuus oli vuonna 2009 työvoiman ulkoisessa haussa noin 40 prosenttia.

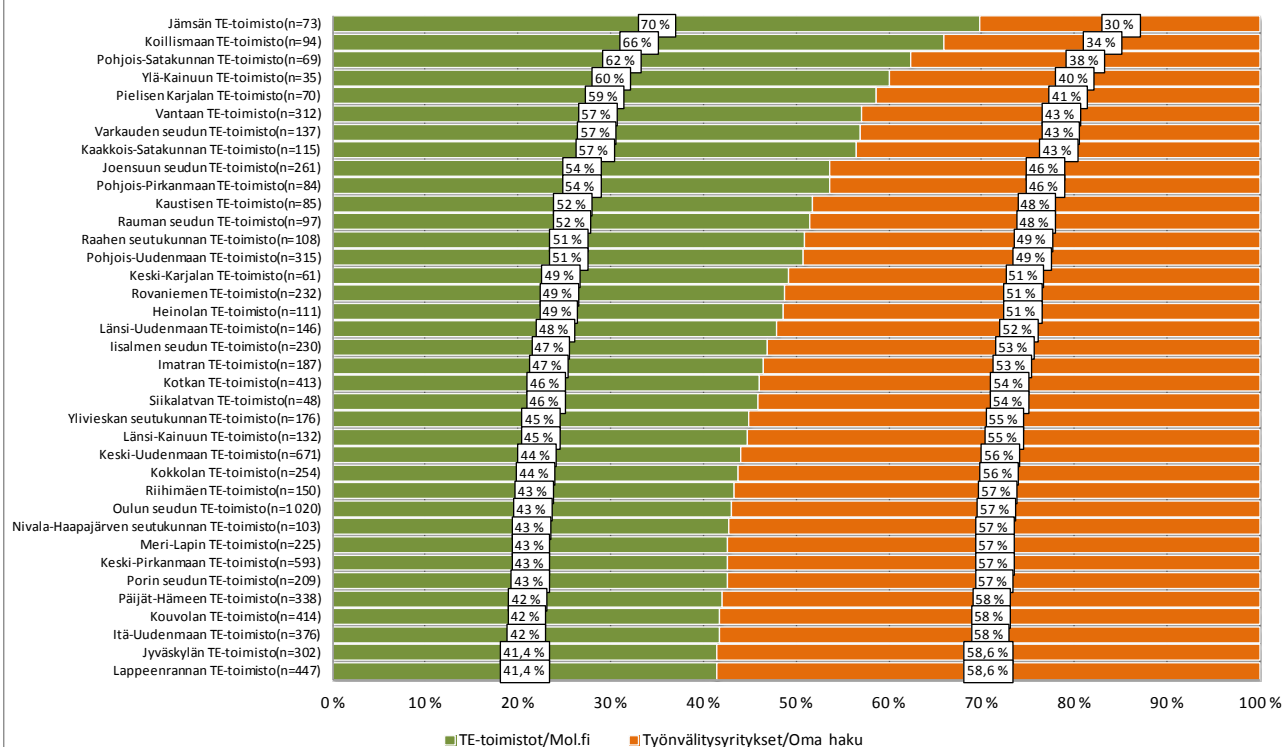
ELY-keskusalueittain yritysharavaa haastattelujen mukaan parhaat TE-toimistojen markkinaosuudet olivat Pohjois-Karjalan ja Satakunnan ELY-keskusten alueilla, jossa hieman yli puolet rekrytoivista yrityksistä ilmoitti käyttävänsä muun muassa TE-toimistoa tai mol.fi sivustoja rekrytointikanavanaan työvoiman haussa. Heikoimmat TE-toimistojen markkinaosuudet olivat Etelä-Pohjanmaan- ja Varsinais-Suomen ELY-keskusten alueilla. Kaaviosta 41 voidaan tarkastella TE-toimistojen markkinaosuuksia ELY-keskuksittain.

TE-toimistoittain markkinaosuuksia tarkasteltaessa parhaat markkinaosuudet olivat Jämsän- ja Koillismaan TE-toimistojen alueilla, joissa noin 70 prosenttia rekrytoivista yrityksistä käytti rekrytointikanavanaan muun muassa TE-toimistoa ja mol.fi sivuja. Työmarkkinat ovat näillä alueilla kuitenkin varsin pienet. Kaaviosta 42 voidaan tarkastella markkinaosuuksia niissä TE-toimistoissa, joissa markkinaosuus oli parempi tai samalla tasolla valtakunnallisen keskiarvon kanssa (41,5 %).

Vastaavasti heikoimmat markkinaosuudet olivat yritysharavaa haastattelujen mukaan Loimaan- ja Pietarsaaren TE-toimistojen alueilla, joissa rekrytoivista yrityksistä yksi neljästä käyttäjä rekrytointikanavanaan TE-toimistoa tai mol.fi sivustoja. Kaaviosta 43 voidaan tarkastella markkinaosuuksia niiden TE-toimistojen alueilla joiden markkinaosuudet olivat valtakunnallista keskiarvoa heikompia (41,5 %).

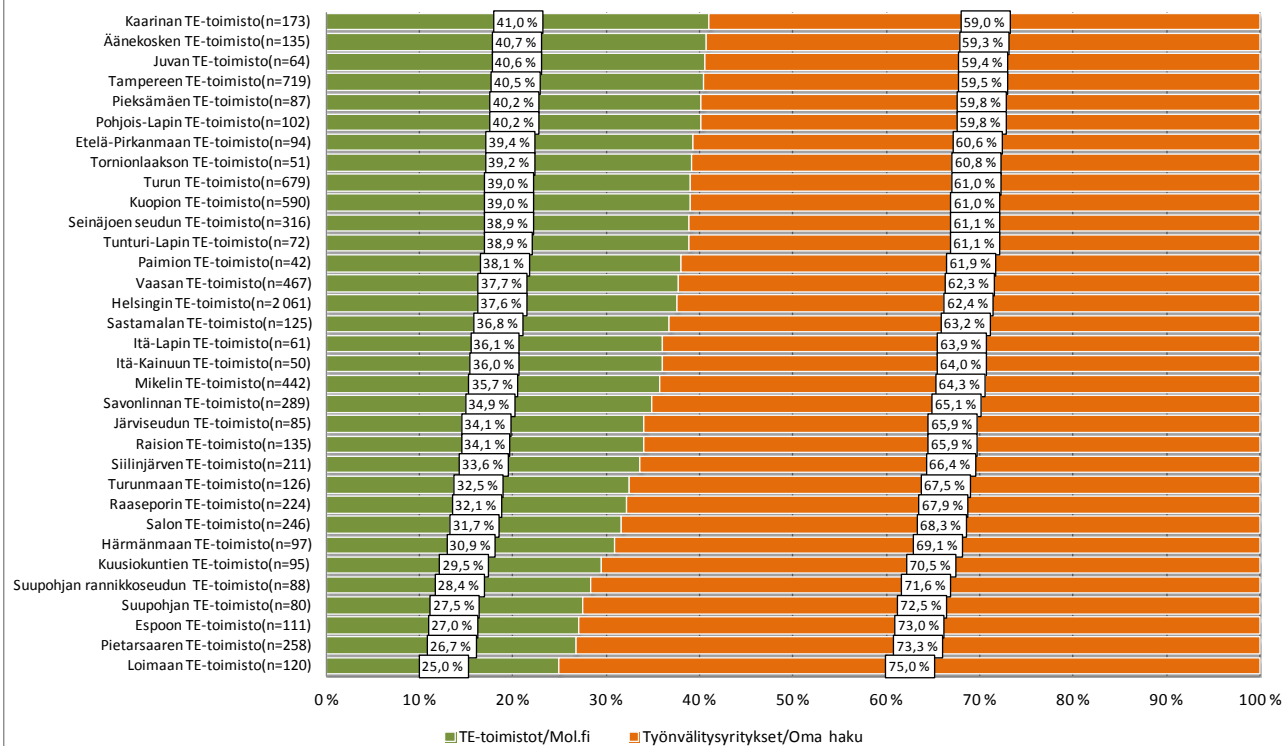
Toimialoittain tarkasteltuna näyttää siltä, että majoitus- ja ravitsemistoi-

**TE-toimistojen "markkinaosuudet" työvoiman ulkoisessa haussa TE-toimistoittain;
%-OSUUS SUUREMPI KUIN VALTAKUNNALLINEN KESKIMÄÄRÄ**



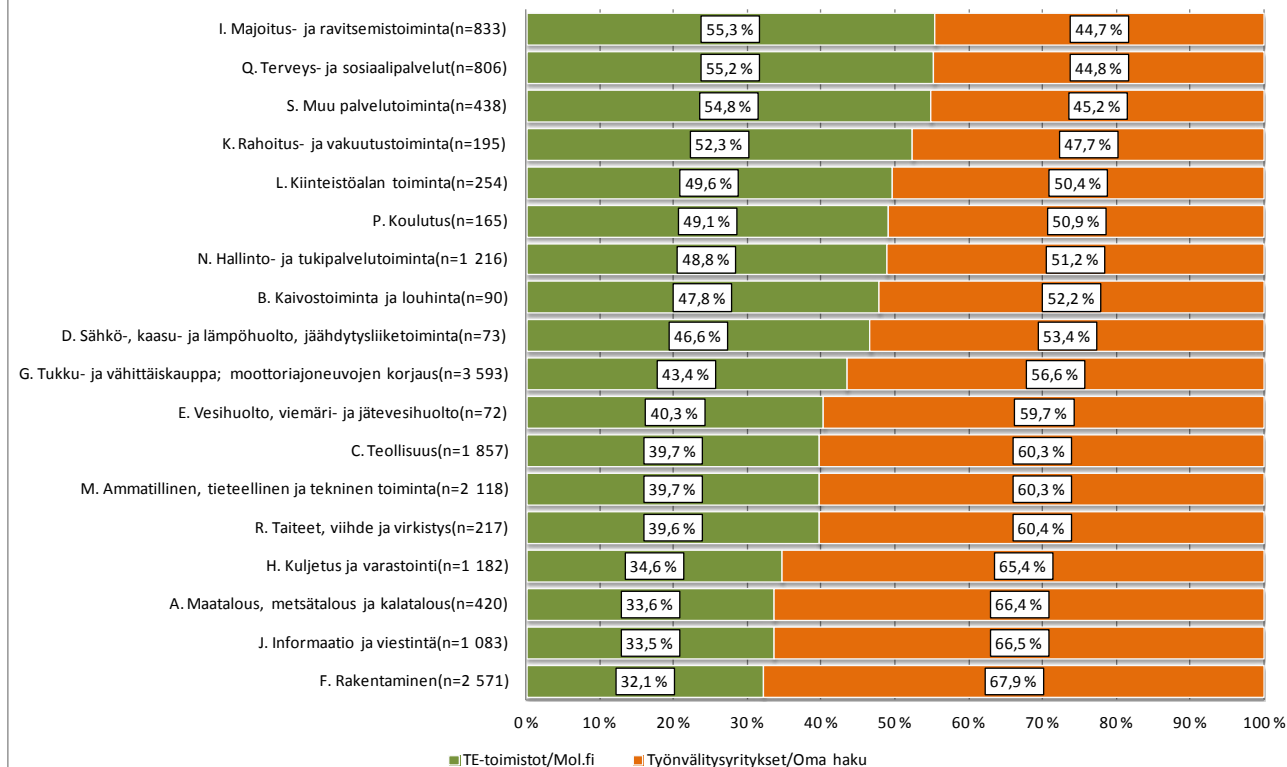
Kaavio 42.

**TE-toimistojen "markkinaosuudet" työvoiman ulkoisessa haussa TE-toimistoittain;
%-OSUUS PIENEMPI KUIN VALTAKUNNALLINEN KESKIMÄÄRÄ**



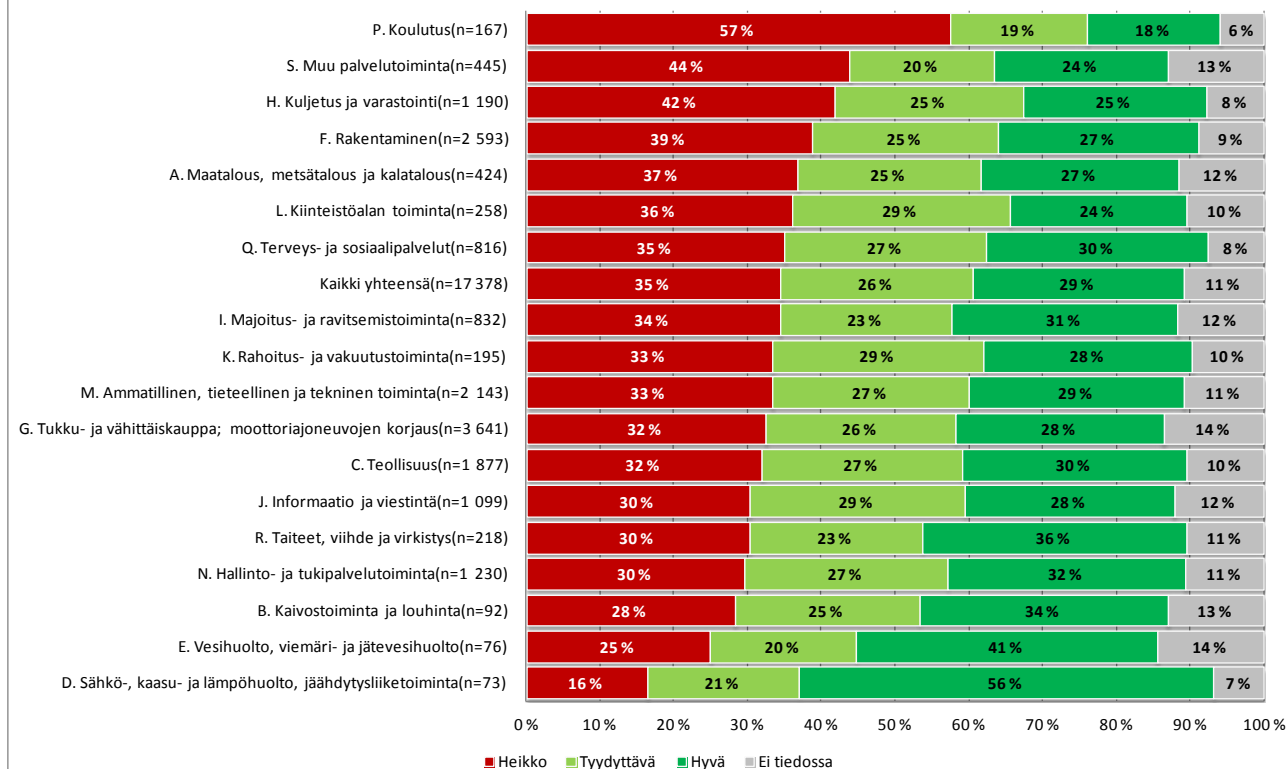
Kaavio 43.

Rekrytoivien yritysten käyttämät rekrytointikanavat toimialoittain



Kaavio 44.

Osaavan työvoiman saatavuus toimialoittain 2009-2011; %-osuus vastanneista yrityksistä



Kaavio 45.



minnan yritykset, terveys ja sosiaalipalvelujen alalla toimivat yritykset sekä muissa palveluissa toimivat yritykset käyttäisivät suhteessa muita toimialoja herkemmin rekrytointikanavanaan TE-toimistoa ja mol.fi sivustoa. Näillä aloilla hieman yli puolet (55 %) rekrytoivista yrityksistä ilmoitti käyttävänsä rekrytointikanavanaan muun muassa TE-toimistoa ja mol.fi sivustoa. Vastaavasti rakennus- ja kuljetusalan yritykset käyttivät TE-toimistoa ja mol.fi sivustoa laiskimmin työvoimatarve tilanteissa. Näistä yrityksistä TE-toimistoa tai mol.fi sivustoa käytti noin kolmasosa vastaajista. Kaaviosta 44 voidaan tarkastella rekrytoivien yritysten rekrytointikanavien käyttöä toimialoittain.

2.3 Yritysten rekrytointiongelmien

Rekrytointitarpeistaan ilmoittaneilta yrityksiltä kysyttiin myös osaavan työvoiman saatavuudesta kysymyksellä ”Millainen on osaavan työvoiman saatavuus?” ja vastausvaihtoehdoiksi annettiin ”Hyvä”, ”Tyydyttävä”, ”Heikko” ja ”Ei tiedossa”. Rekrytoivista 17 505 yrityksistä 17 378 yritystä vastasi tähän kysymykseen. Vastanneista yrityksistä noin 55 prosenttia arvioi osaavan työvoiman saatavuuden joko hyväksi tai ainakin tyydyttäväksi. Vastaavasti 35 prosenttia yrityksistä koki osaavan työvoiman saatavuuden heikoksi. Noin joka kymmenes yritys ei osannut arvioida osaavan työvoiman saatavuutta. Selkeästi heikoimmaksi osaavan työvoiman

saatavuus koettiin koulutuksen toimialalla, jossa 57 prosenttia vastanneista rekrytoivista yrityksistä näki, että osaavan työvoiman saatavuus oli huono. Lisäksi muissa palveluissa osaavan työvoiman saatavuus nähtiin heikkona (44 %). Koulutuksen toimialalla eritoten kuljettajakoulutuksessa toimivat yritykset (autokoulut) kokivat osaavan työvoiman saatavuuden huonona. Näistä yrityksestä osaavan työvoiman koki heikkona peräti 90 prosenttia vastanneista yrityksistä. Vastaavasti muissa palveluissa etenkin kotitalouskoneiden korjauksen toimialalla toimivat yritykset (62%) ja hautaustoimistot (53%) sekä viihde-elektronikan korjaukseen keskittyneet yritykset (50%) näkivät osaavan työvoiman saatavuuden huonona. Kaaviosta 45 voidaan tarkastella yritysten näkemyksiä osaavan työvoiman saatavuudesta päätoimialoittain.

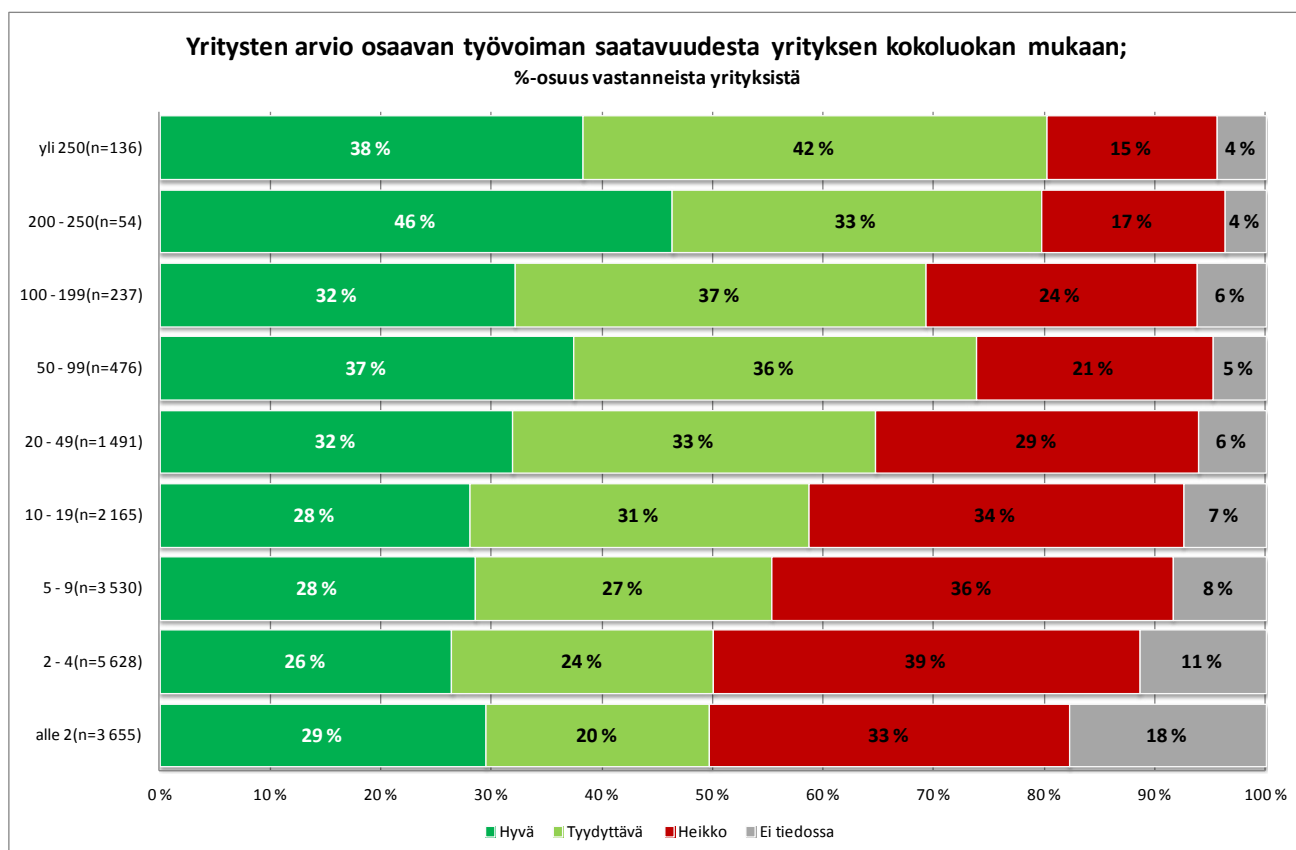
Yrityksen kokoluokan mukaan tarkasteltuna näyttäisi siltä, että pienillä alle 2 henkilön yrityksillä oli enemmän epätietoisuutta osaavan työvoiman saatavuudesta. Näistä yrityksistä noin yksi viidestä rekrytoivasta yrityksestä ei osannut arvioida osaavan työvoiman saatavuutta. Mitä suurempi yritys sitä valoisammaksi he olivat kuvanneet osaavan työvoiman saatavuuden. Kaaviosta 46 voidaan tarkastella osaavan työvoiman saatavuutta yrityksen henkilöluokan mukaan. Näyttäisi siis siltä, että osaava työvoima hakeutuu herkemmin isompiin firmoihin kun taas pienemmät firmat eivät niin houkuttele.

Tarkasteltaessa osaavaa työvoimaa ELY-keskusalueittain täytyy muistaa,

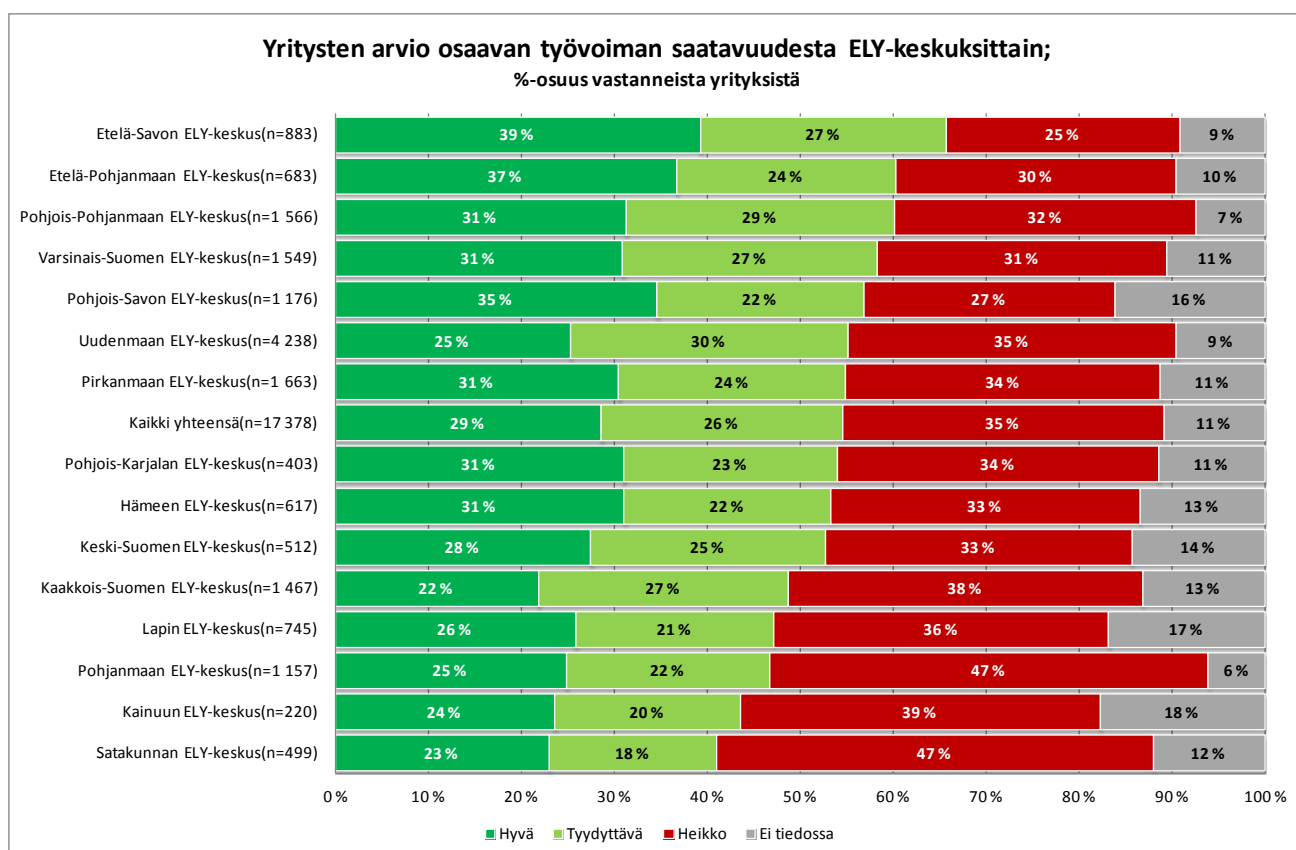
että yritysharavahaastattelut on tehty eri ELY-keskusten alueilla hieman eri aikaan ja siksi aivan varmoja johtopäätöksiä alueiden osaavan työvoiman saatavuudesta ei voidakaan vetää.

Yritysharavahaastattelujen perusteella osaavan työvoiman saatavuus arvioitiin parhaimmaksi Etelä-Savon-, Etelä-Pohjanmaan -ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusten alueilla 20.3.2009–31.12.2011 välisenä aikana. Näiden alueiden rekrytoivista yrityksistä noin kaksi kolmesta, arvioi osaavan työvoiman saatavuuden joko hyväksi tai tyydyttäväksi. Heikoimmaksi osaavan työvoiman saatavuus arvioitiin Satakunnassa ja Pohjanmaalla, jossa yrityksistä hieman alle puolet (47 %) arvioi osaavan työvoiman saatavuuden heikoksi. Kaaviosta 47 voidaan tarkastella arviota osaavan työvoiman saatavuudesta ELY-keskuksittain.

TE-toimistoittain tarkasteltuna osaavan työvoiman saatavuus näyttäisi olleen parhaita Pieksämäen ja Savonlinnan TE-toimistojen alueilla, joissa hyväksi tai tyydyttäväksi osaavan työvoiman saatavuuden näki yli 70 prosenttia yrityksistä. Heikointa osaavan työvoiman saatavuus oli Kaakkois- ja Pohjois-Satakunnan TE-toimistojen alueilla. Näillä alueilla rekrytoivista yrityksistä osaavan työvoiman saatavuuden heikoksi näki melkein 60 prosenttia yrityksistä.



Kaavio 46.



Kaavio 47.

3. Yritysten sukupolvenvaihdokset ja muut omistusjärjestelyt sekä yritysten henkilöstön eläköityminen

Yritysten sukupolven- ja omistajavaihdosten uskotaan muodostuvan suureksi haasteeksi tulevien vuosien aikana. Yrittäjien ikärakenne on selvästi paljansaajiakin vinoutuneempi. Väestön ikääntymisen seurauksena sukupolven- ja omistajanvaihdoksia tai vaihtoehtoisesti yritystoiminnan päättymisiä onkin tulevina vuosina odotettavissa runsaasti. Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto arvioi raportissaan ”uutta luova Suomi” vuodelta 2010, että omistajavaihdoksen eteen joutuu lähivuosina merkittävä määrä yrityksiä. Pelkästään vuosittaisten sukupolvenvaihdosten arvioidaan kaksinkertaistuneen 2000-luvun alusta ja koskevan noin 6000–7000 yritystä vuodessa. EK:n mukaan karkeasti arvioiden sukupolvenvaihdos on viiden seuraavan vuoden aikana ajankohtainen 30 000–35 000 yrityksessä. Omistajanvaihdoksilla ja niiden onnistumisella on suuri merkitys työllisyydessä ja yritysten liiketoiminnan kasvussa. Näin ollen ne ovat merkittäviä myös kansantalouden kilpailukyvyn kannalta. Suomessa ei ole ennen yritysharavointia ollut kattavia tilastotietoja yritysten sukupolvenvaihdoksista vaan tiedot ovat perustuneet erilliselivityksiin. Verohallinto kerää kuitenkin verotusilmoitusten yhteydessä tietoja yritysten omistussuhteiden muutoksista ja lisäksi sukupolven- ja omistajanvaihdoksista on kysytty valtakunnallisesti ja toimialoitain Suomen Yrittäjien, Finnveran ja työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain teettämässä pk-yritysbarometrissä, joka perustuu noin 4000 yrityksen otantaan. Tässä osiossa tarkastellaan ensiksi yritysten ilmoittamia sukupolvenvaihdoksia ja muita omistusjärjestelyjä yritysharavaa haastattelujen perusteella. Sen jälkeen keskitytään yritysten yritysharavaa haastattelussa kertomiin arvioihin yritysten henkilöstön eläköitymismää-

ristä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisun ”Poistuma työvoimasta vuosina 2007–2025” (marraskuu 2009) mukaan 2010-luvun suurimpia aluekehitykseen liittyviä haasteita on työikäisen väestön määrän väheneminen lähes kaikilla alueilla. Suuret ikäluokat ovat tulossa eläkeikään ja työvoimasta poistuu 2010-luvulla vuosittain kaksinkertainen määrä väkeä verrattuna 2000-luvun alkuvuosien tilanteeseen.

3.1 Yritysten sukupolvenvaihdokset ja muut omistusjärjestelyt

Yritysharavaa haastatellessa yrityksiltä kysyttiin onko sukupolvenvaihdos tai muut omistusjärjestelyt ajankohtainen asia yrityksessä kolmen vuoden sisällä haastatteluhetkestä. Vastausvaihtoehtoisiksi annettiin ”ei ajankohtainen”, ”ajankohtainen heti”, ”ajankohtainen lähivuosina”, ”yritys myytävänä” ja ”yritys haluaa lisätietoa”. Sukupolvenvaihdoksella viitattiin yrityksen siirtymistä omistajalta toiselle sukulaissuhteeseen katsomatta. Lisäksi haastattelijä pystyi kirjoittamaan aiheesta lisätietoa erilliseen haastattelulomakkeen kenttään. Sukupolvenvaihdoskysymys kysyttiin kaikilta yrityksiltä yrityksen kokoluokasta riippumatta.

Haastatelluista 160 647 yrityksestä⁶ 25 224 yritystä ilmoitti sukupolvenvaihdoksen olevan ajankohtainen joko heti haastatteluhetkellä, lähivuosina (3 vuoden sisällä haastatteluhetkestä) tai yritys oli myytävänä. Tämä oli 16 prosenttia kaikista haastatelluista yrityksistä. Näissä yrityksissä työskenteli yhteensä noin 130 000 henkilöä. Sukupolvenvaihdos tai yrityksen myynti olisi siis suotavaa onnistua myös näiden henkilöiden työn säilymisen vuoksi. Yrityksistä noin 2 prosenttia ilmoitti sukupolvenvaihdoksen olevan ajankohtainen jo haastatteluhetkellä. Sukupolven- ja omistajanvaihdokset olivat selvässä kasvussa tulevina lähivuosina, sillä yrityksistä 11 prosenttia ilmoitti sukupolven- ja omistajanvaihdoksen olevan ajankohtainen lähivuo-

na. Yrityskaupasta ilmoitti 2 prosenttia haastatelluista yrityksistä.

Suhteessa eniten sukupolvenvaihdoksista tai yrityksen myynnistä ilmoittivat Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen alueella toimivat yritykset. Pohjois-Pohjanmaalla haastatelluista yrityksistä joka viides (19 %) yritys ilmoitti sukupolvenvaihdoksen tai yrityksen myynnin olevan ajankohtainen asia yrityksessä kolmen vuoden sisällä. Toiseksi eniten sukupolvenvaihdoksista ilmoitti Pohjanmaan ELY-keskuksen alueella sijaitsevat yritykset. Näistä yrityksistä 17 prosentilla sukupolvenvaihdos tai yrityksen myynti oli ajankohtainen asia yrityksessä. Kaaviosta 48 voidaan tarkastella sukupolvenvaihdoksia sekä yrityksen myynnistä ilmoittavia yrityksiä ELY-keskuksittain.

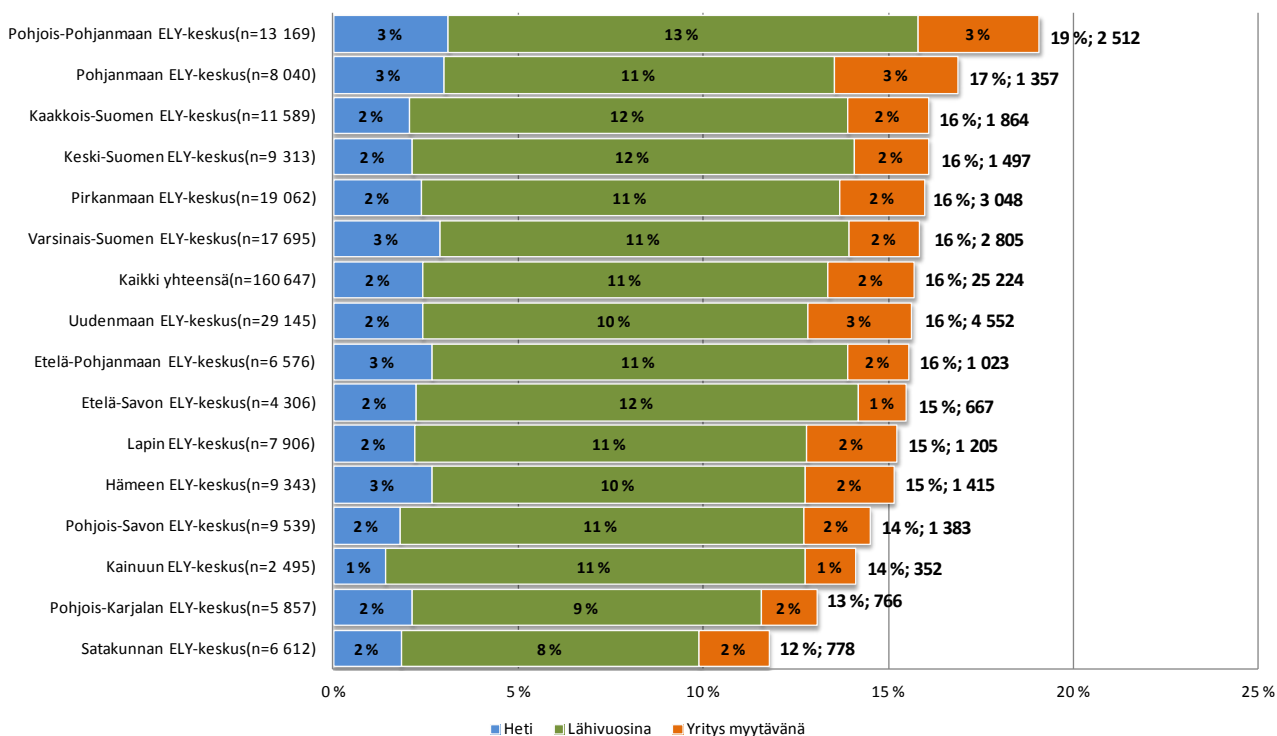
Tarkasteltaessa sukupolvenvaihdoksia ja myytävänä olevia yrityksiä TE-toimistoittain, suhteessa eniten sukupolvenvaihdoksia yritykset ilmoittivat Koillismaan-, Siikalatvan-, Raahen seutukunnan-, Äänekosken-, Keski-Karjalan-, Imatran- ja Suupohjan rannikkoseudun TE-toimistojen alueilla. Näillä alueilla haastatelluista yrityksistä noin viidesosa (20 %) ilmoitti sukupolvenvaihdoksen olevan ajankohtainen asia yrityksessä heti, lähimmän kolmen vuoden sisällä tai yritys oli myytävänä. Kaaviosta 49 voidaan tarkastella yritysten sukupolvenvaihdos ja myyntisuunnitelmia niiden TE-toimistojen alueilla, joissa oli valtakunnallisen keskiarvon verran (16 %) tai keskiarvoa enemmän sukupolvenvaihdoksista ilmoittaneita yrityksiä.

Vastaavasti valtakunnallista keskiarvoa vähemmän (16 %) yritykset ilmoittivat sukupolvenvaihdoksistaan ja myynnissä olevista yrityksistään Rauman-, Porin-, Pohjois-Pirkanmaan- sekä Joensuun seudun TE-toimistojen alueilla. Näillä alueilla sukupolvenvaihdoksista tai myyntiaikeistaan ilmoitti joka kymmenes haastateltu yritys. Kaaviosta 50 voidaan tarkastella näiden TE-toimistoalueiden suhteellisia osuuksia.

Toimialoitain tarkasteltuna sukupolvenvaihdoksia näyttäisi yritysharavaa haastattelujen perusteella olevan eniten teollisuuden, kaivostoiminnan ja lounahinnan sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan yrityksissä. Näillä toimialoilla

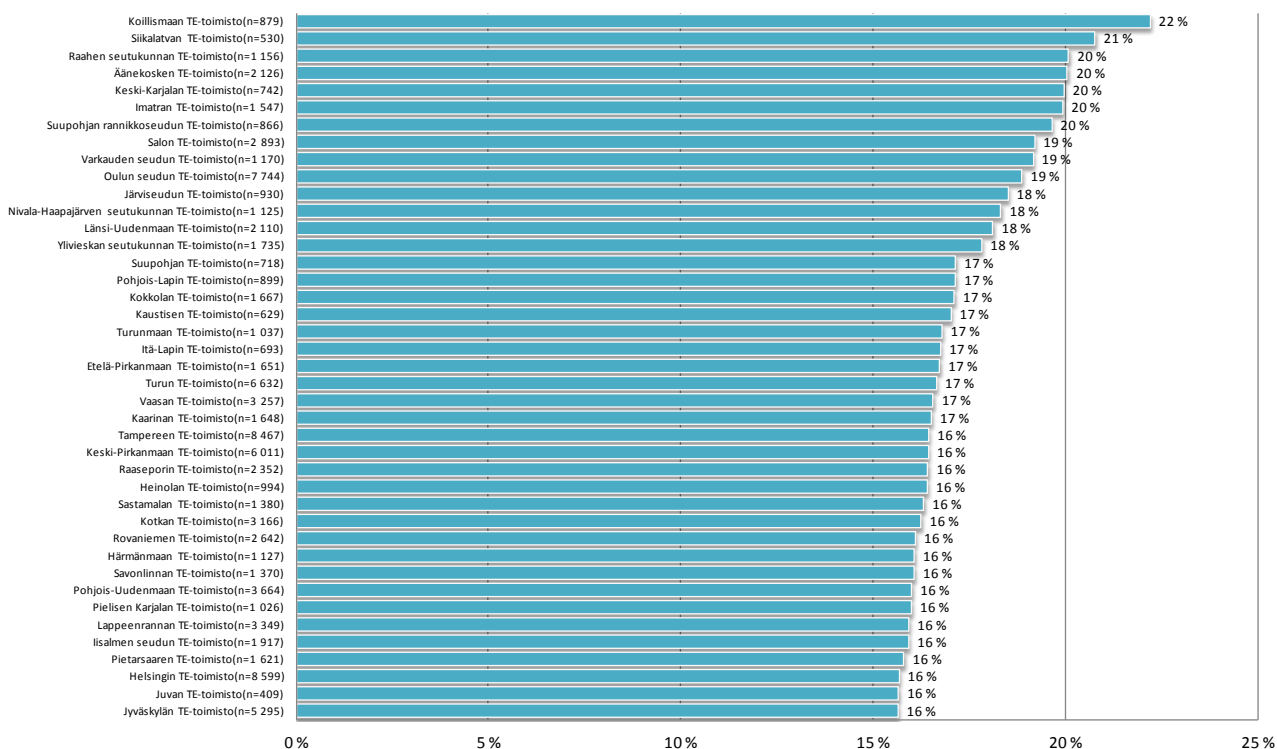
⁶ Suupohjan rannikkoseudun TE-toimistoalueen ensimmäisen haastattelukierroksen haastattelut poistettu tuloksista

Yritysten ilmoittamat sukupolvenvaihdokset sekä myytävänä olevat yritykset ELY-keskuksittain; %-osuus haastatelluista yrityksistä



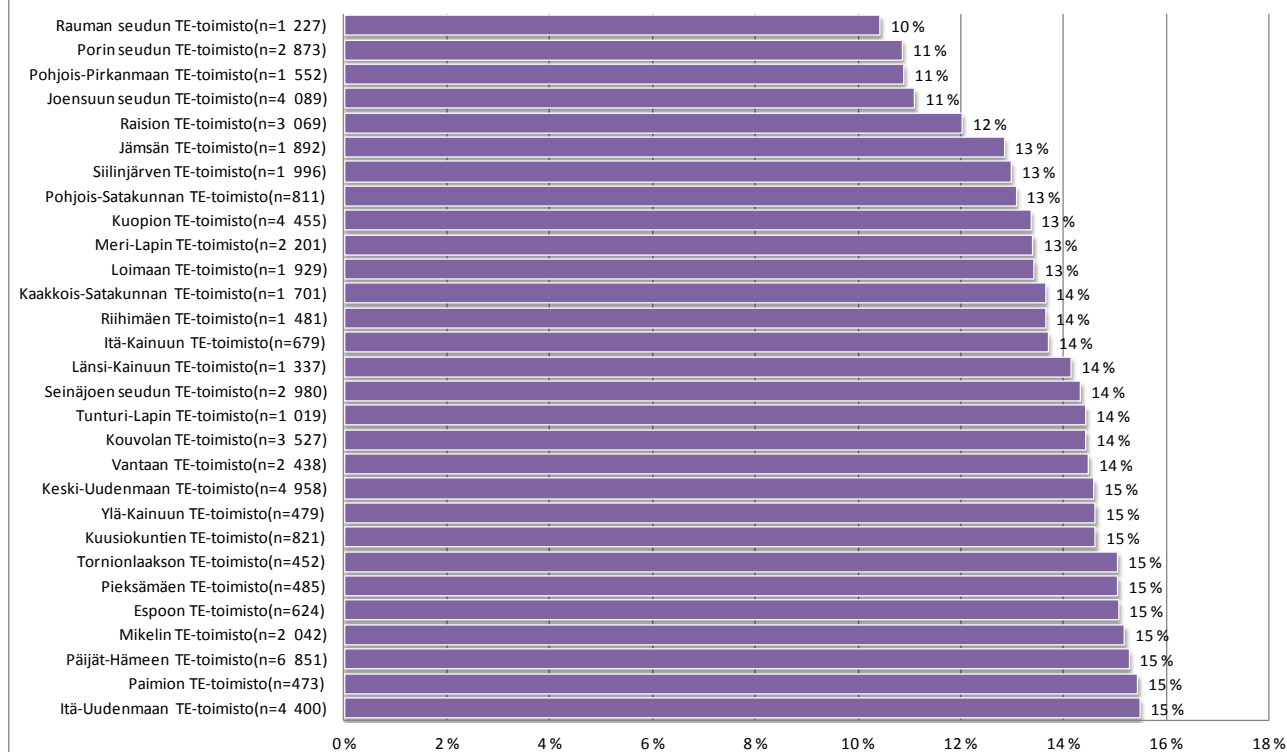
Kaavio 48.

Sukupolvenvaihdokset ja myytävät yritykset TE-toimistoittain (%-osuus suurempi tai yhtä suuri kuin valtakunnallinen keskiarvo)



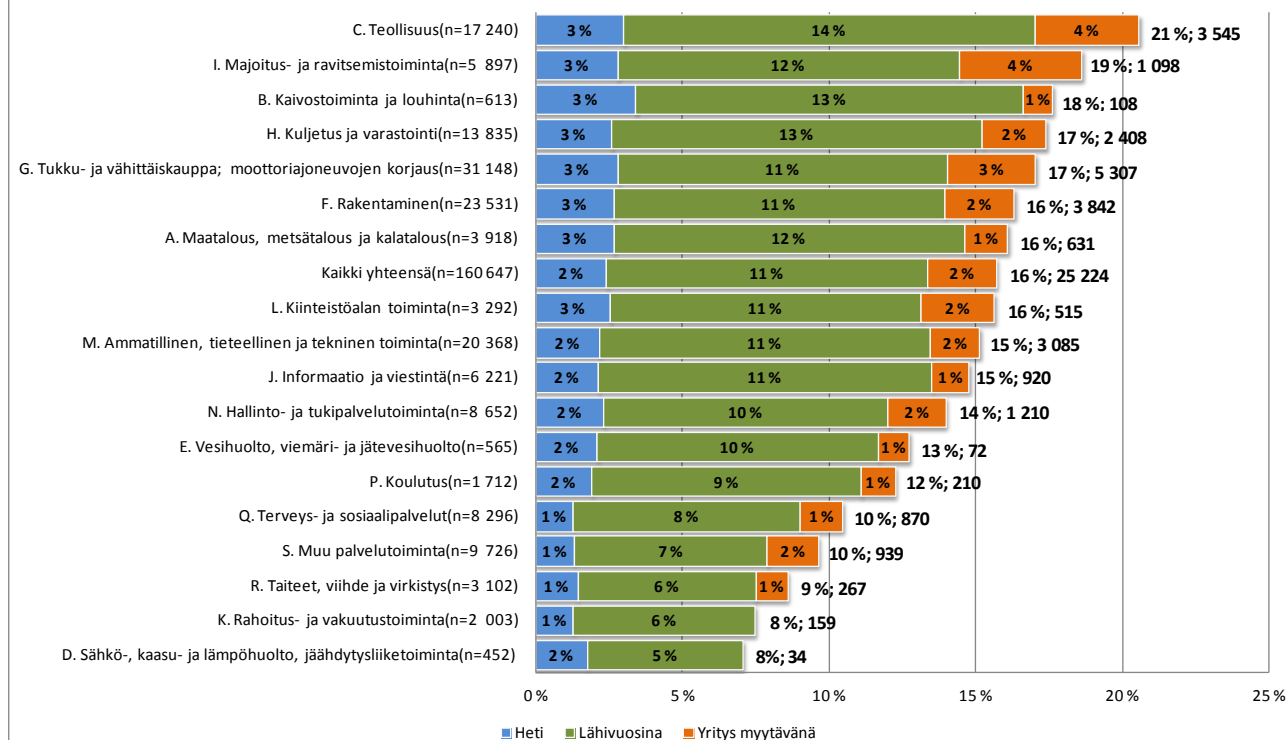
Kaavio 49.

Sukupolvenvaihdokset ja myytävät yritykset TE-toimistoittain (%-osuus pienempi kuin valtakunnallinen keskiarvo)

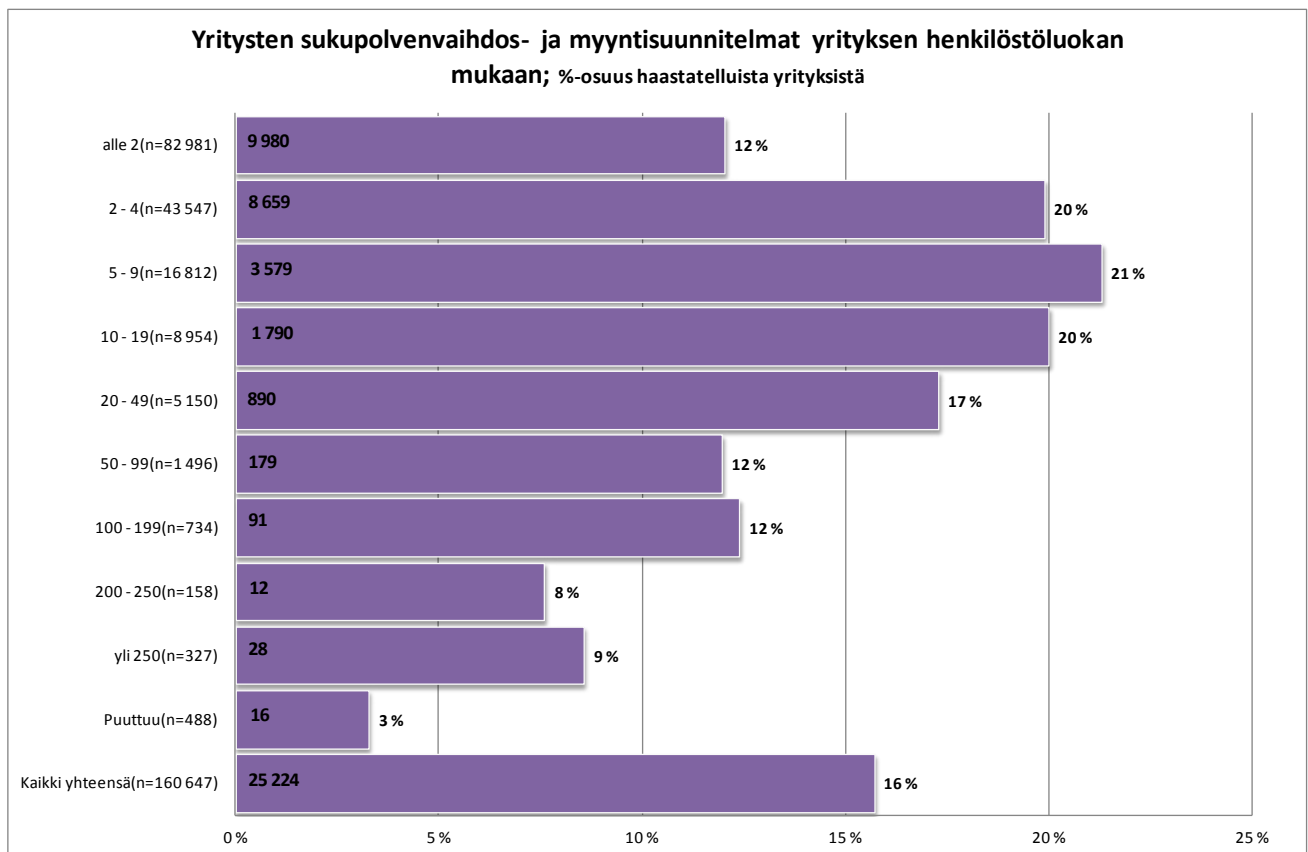


Kaavio 50.

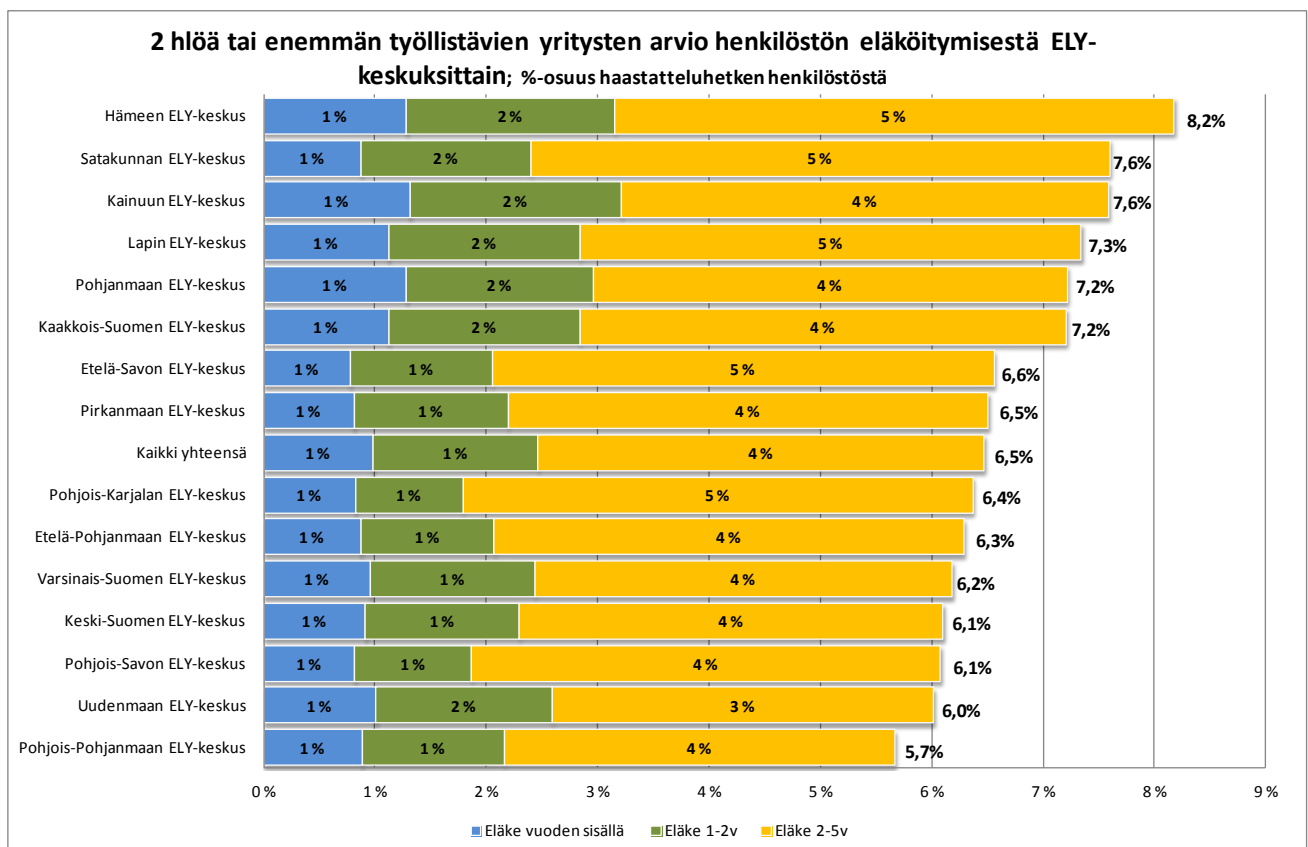
Yritysten ilmoittamat sukupolvenvaihdokset ja myytävät yritykset toimialoittain; %-osuus haastatelluista yrityksistä



Kaavio 51.



Kaavio 52.



Kaavio 53.



joka viides haastateltu yritys ilmoitti suunnittelevansa sukupolvenvaihdosta tai yritys oli myytävänä. Määrällisesti eniten sukupolvenvaihdoksia ilmoitettiin teollisuuden toimialalla metallituotteiden valmistuksessa, sahatavaran sekä puu- ja korkkituotteiden valmistuksessa ja koneiden ja laitteiden huollossa, korjauksessa ja asennuksessa. Kaivostoiminnan ja louhinnan yrityksissä määrällisesti eniten sukupolvenvaihdoksia ilmoitettiin turpeen nostossa. Majoitus ja ravitsemistoiminnassa eniten sukupolvenvaihdoksia ilmoitettiin ravintolatoiminnassa ja muussa ravitsemistoiminnassa. Suhteessa vähiten sukupolvenvaihdoksia ilmoitettiin sähkö-, kaasu ja lämpöhuollossa, rahoitus- ja vakuutustoiminnassa sekä taiteissa, viihteessä ja virkistyksessä toimivissa yrityksissä. Näissä yrityksistä alle 10 prosenttia ilmoitti sukupolvenvaihdossuunnitelmasta. Kaaviosta 51 nähdään sukupolvenvaihdokset ja myytävänä olevat yritykset päätoimialoitain.

Yrityksiä henkilöstöluokan mukaan tarkasteltaessa, suhteessa eniten sukupolvenvaihdoksia ilmoittivat henkilöstöluokaltaan 2-20 henkilöä työllistävät yritykset. Näistä yrityksistä viidesosa ilmoitti sukupolvenvaihdossuunnitelmasta tai yrityksen myynnistä. Kaaviosta 52 nähdään yrityksen sukupolvenvaihdos- ja myyntisuunnitelmat yrityksen henkilöstöluokan mukaan.

Yritysharavaaastattelujen perusteella näyttäisi siltä, että yritysten sukupolvenvaihdokset liittyvät valtaosin yrittäjän eläköitymiseen ja ikääntymi-

seen varsinkin pienemmissä yrityksissä. Yritysten vastauksissa painottuu myös jatkajan löytämisen vaikeus ja se tosiasia, että jos jatkajaa ei löydy, yritys lopetetaan. Osalla yrityksistä sukupolvenvaihdos ja omistajanmuutosasia olivat jo työn ala ja järjestyksessä. Yleisiä olivat myös kommentit siitä, että sukupolvenvaihdos tulee ajankohtaiseksi mahdollisesti lähiaikoina, mutta asiaan ei kuitenkaan ollut paneuduttu eikä tarkempia suunnitelmia asiasta ollut vielä tehty. Näitä vastauksia aineistossa on paljon. Isommilla yrityksillä sukupolvenvaihdosten ja omistajanvaihdossuunnitelmien lisäksi painottui erilaiset muut omistusjärjestelyjen muutokset yrityksessä. Näitä olivat erilaiset fuusioitumiset, omistajapohjan muutokset, yrityksen listautuminen pörssiin yms.

3.2 Yritysten henkilöstön eläköityminen

Yrityksiltä, joiden henkilömäärä oli 2 tai enemmän tiedusteltiin yrityksen arviota siitä, montako henkilöä poistuu eläkkeelle vuoden, 1-2 vuoden ja 2-5 vuoden sisällä. Kyselyssä ei eritelty eläkkeelle siirtyvien eläkkeen lajia. Tulosten mukaan eläköityminen voimistuu lähivuosina. Yritysharavaaastattelujen tulokset eläköityvän henkilöstön määristä ovat kuitenkin huomattavan pieniä useisiin muihin ennusteisiin verrattuna.

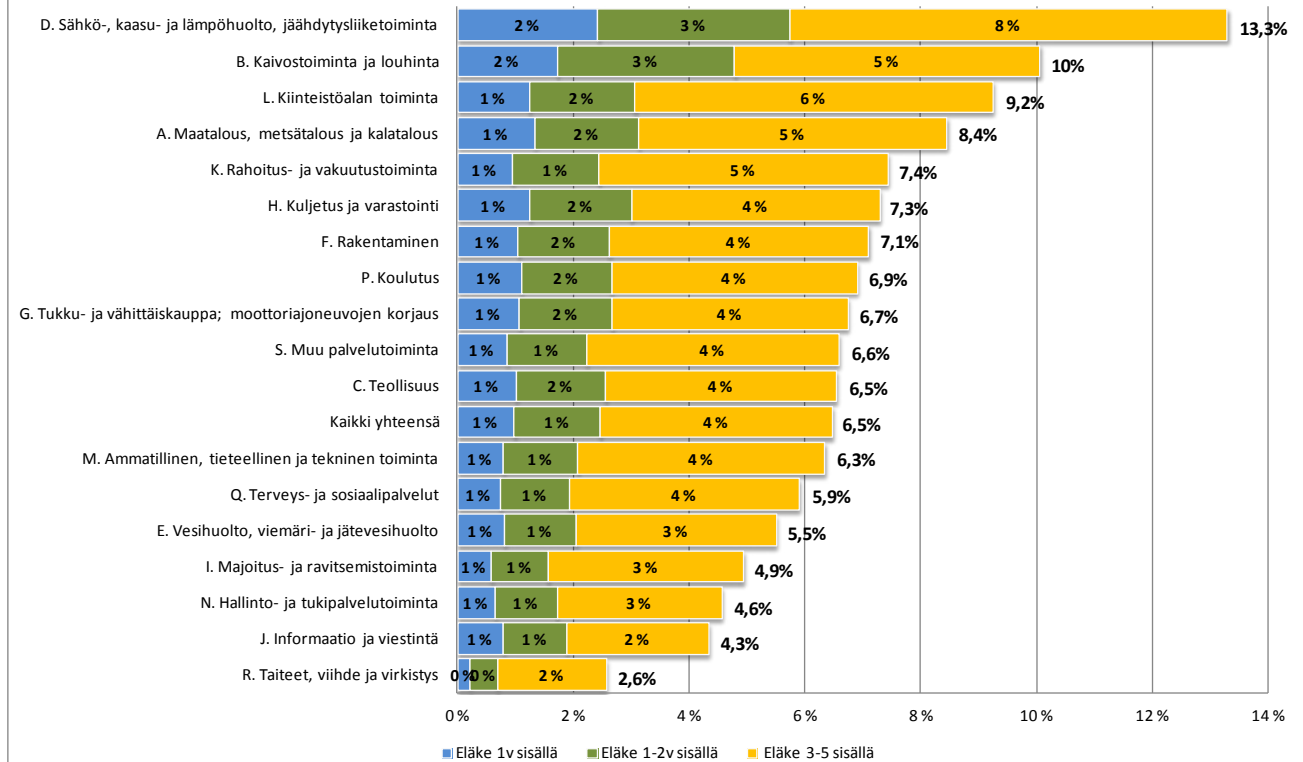
Yritysharavaaastattelujen mukaan yrityksistä olisi eläköitymässä noin 58

200 henkilöä viiden vuoden sisällä, mikä on noin 7 % kaikista 2 henkilöä tai enemmän työllistävistä yritysten henkilöstöstä. Ensimmäisen vuoden aikana henkilöstöä eläköityisi noin prosentti nykyisestä henkilöstöstä, 1-2 vuoden sisällä määrä nousisi noin 2 prosenttiin ja 2-5 vuoden sisällä henkilöstöä eläköityisi noin 4 prosenttia haastatteluhetken henkilöstöstä. Kuten jo aikaisemmin todettiin, yritysharavaaastattelujen tulokset eläköitymisen suhteen ovat huomattavan alaiset verrattuna moniin muihin valtakunnallisiin ennusteisiin. Tämä johtuu osaltaan siitä, ettei yrittäjä välttämättä muista puhelinhaastattelun yhteydessä henkilöstönsä tarkkaa ikää, eikä eläköitymisen tarkkaa ajankohtaa.

ELY-keskuksittain tarkasteltuna, henkilöstön eläköityminen olisi suhteessa suurinta Hämeen ELY-keskuksen, Satakunnan ELY-keskuksen sekä Kainuun ELY-keskuksen alueella. Kaaviosta 53 voidaan tarkastella henkilöstön eläköitymistä ELY-keskuksittain.

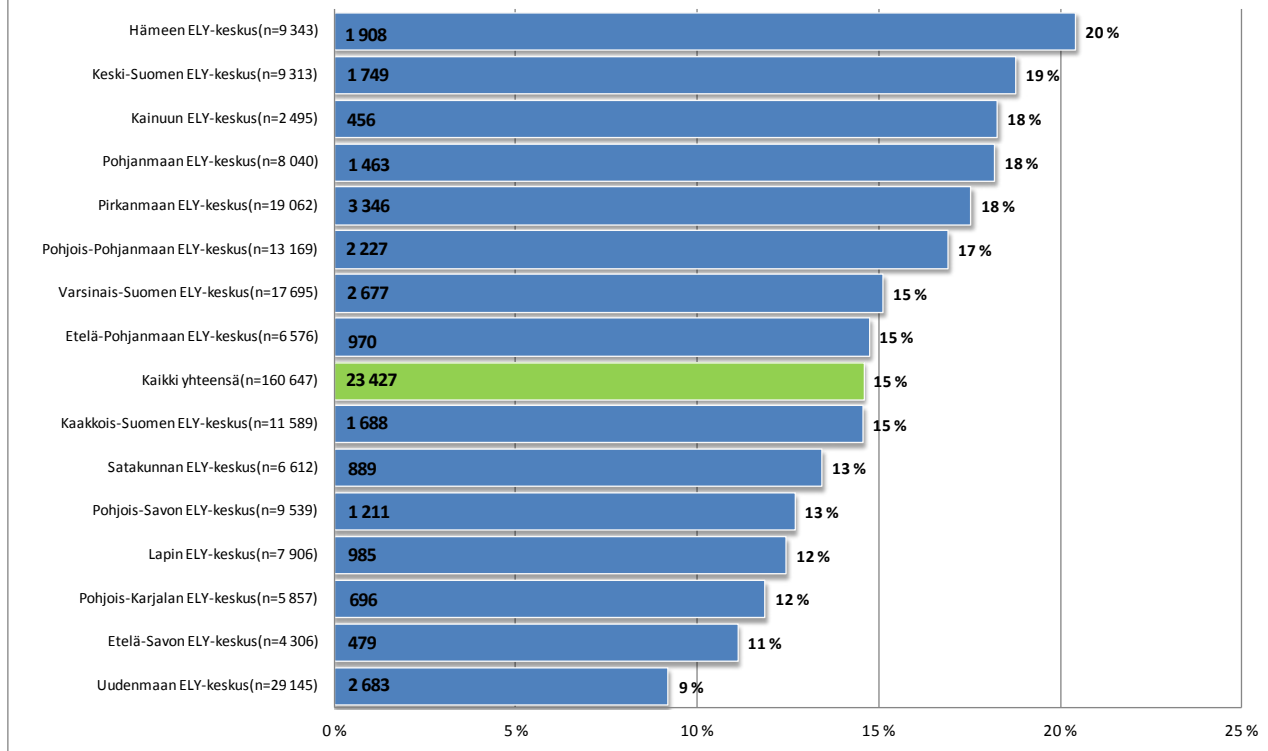
Toimialoitain tarkasteltaessa eniten henkilöstöä arvioidaan eläköityvän sähkö-, kaasu- ja lämpöhuollossa, kaivostoiminnassa ja louhinnassa sekä kiinteistöalan toiminnassa. Näillä toimialoilla yritykset olivat arvioineet eläköityvän viiden vuoden aikana noin 9-13 prosenttia henkilöstöstä. Suhteessa vähiten eläköitymistä tapahtuisi taiteissa, viihteessä ja virkistyksessä sekä informaatiossa ja viestinnässä. Kaaviosta 54 voidaan tarkastella henkilöstön eläköitymistä toimialoitain.

Yritysten henkilöstön eläköityminen viiden vuoden sisällä toimialoittain



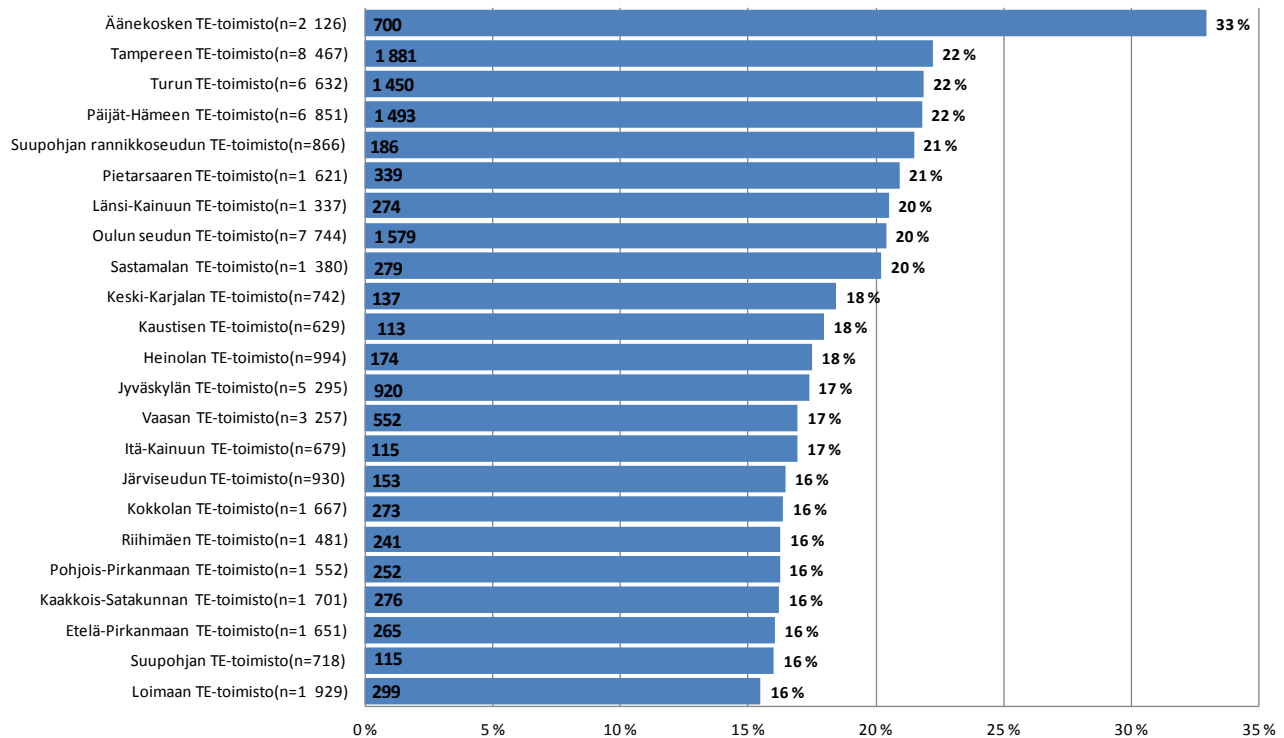
Kaavio 54.

Yritysten kiinnostus oman toimialansa/ammattialansa koulutukseen ELY-keskuksittain; %-osuus haastatelluista yrityksistä



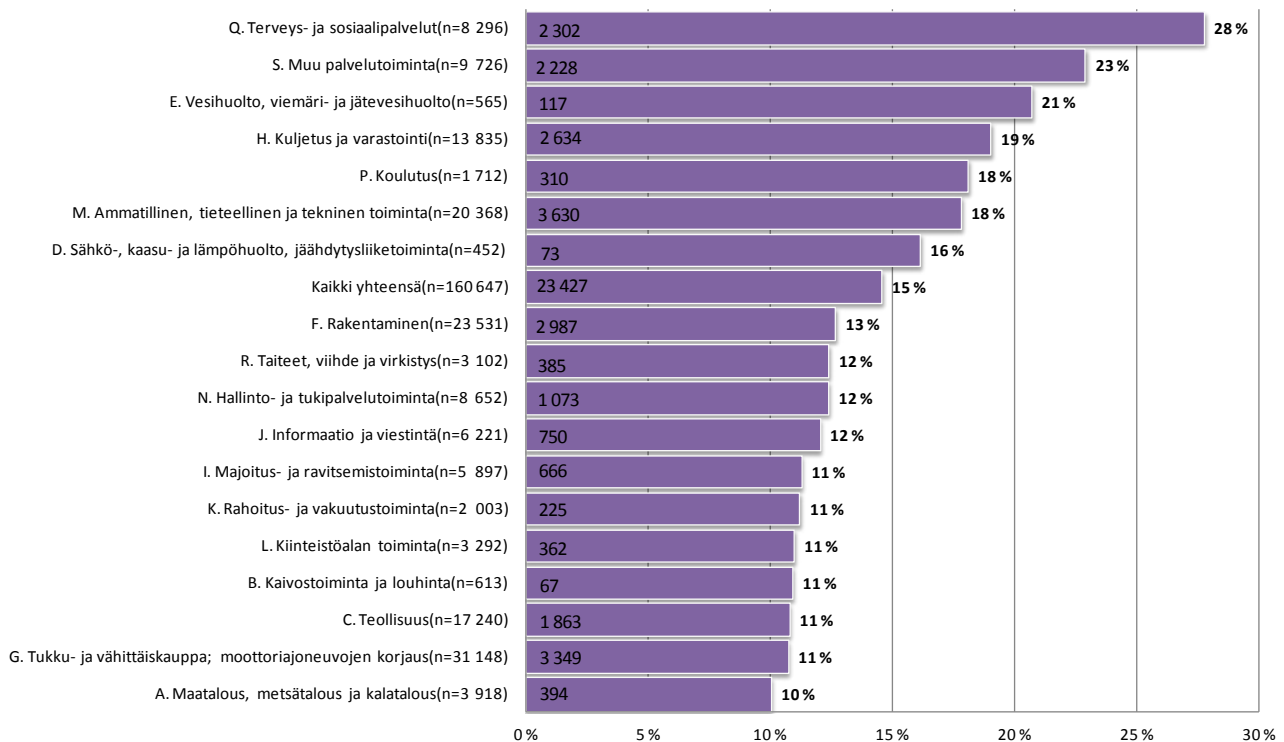
Kaavio 55.

**Yritysten kiinnostus oman toimialansa/ammattialansa koulutukseen TE-toimistoittain;
%-osuus haastatelluista yrityksistä**



Kaavio 56.

**Yritysten ilmoittama kiinnostus oman toimialansa koulutukseen päätoimialoittain;
%-osuus haastatelluista yrityksistä**



Kaavio 57.

4. Yritysten koulutustarpeet

Moni pieni ja keskisuuri yritys on alun perin syntynyt vahvan oman ammattialan osaamisen ympärille. Yrityksen kasvaessa ja toimialojen kehittyessä myös muut osaamisen alat korostuvat. Yleensä yritysten koulutustarpeet huomataankin vasta yrityksen kasvaessa. Yritysharavahaastatteluihin kartoitettiin yritysten koulutustarpeita kysymällä yrityksen koulutustarpeita koskien taloushallintoa, markkinointiosaamista, tietotekniikkaa, työssä jaksamista, johtamista sekä oman toimialan/ammattialan koulutusta. Koulutustarpeilla tässä raportissa tarkoitetaan sen laaja-alaisinta käsitettä, sillä koulutustarpeiden kohdejoukkona oli yritysten johdon ohella myös yrityksen henkilöstö, koko yritys. Yrityskoulutus on usein nähty synonyyminä myös yritysten kehittämiselle. Tuloksia tulkittaessa, on otettava huomioon yritysharavahaastatteluihin mukana olleiden yritysten heterogeenisyys, mikä väistämättä vaikuttaa eri osaamisen määrittelyyn ja koulutustarpeisiin. Yritysharavoinnin tarkoituksena ei kuitenkaan ollut päästä eri yritysten yksityiskohtaisten osaamisen kartoittamiseen vaan ajatus oli, että kun TE-hallinnon virkailija ottaa yritykseen yhteyttä yrityksen vastausten perusteella niin yrityksen toiveet ja halut tarkentuvat. Yritysharavahaastattelujen tarkoituksena olikin lähestyä koulutustarvetta ”keskivertoyrityksen” kannalta ja selvittää se suunta ja yleiset tarpeet, joita alueiden yrityksillä on.

Eriasteisia koulutustarpeita yritysharavahaastatteluihin ilmoitti yhteensä noin 32 750 yritystä, mikä on 20 prosenttia kaikista haastatelluista yrityksistä. Nämä yritykset saattoivat ilmoittaa useammasta eri koulutustarpeesta, sillä usea vastausvaihtoehto oli haastatteluihin sallittu. Parhaimmillaan yritys saattoi olla kiinnostunut peräti kuudesta eri koulutuksesta. Yritysharavahaastattelujen koulutustarvetuloksissa näkyy se yleinen ongelma, mikä liittyy yleisimminkin erilaisiin kyselyihin ja haastatteluihin eli vastaajien halu esittäytyä ns. ”hyvinä ihmisinä”. Sen mukaisesti vastaajat saattoivat ilmoittaa koulutushalukkuutensa todellista suu-

remmaksiksi. Kuitenkin, kuten aikaisemmin on jo todettu, yritysharavahaastattelujen tarkoitus oli selvittää ns. se suunta ja yleiset tarpeet, joita alueiden yrityksillä koulutuksen suhteen oli ja yritysneuvojen ja TE-toimistojen virkailijoiden tehtäväksi jäi tarkentaa yrityksen välittämä heikko signaali. Tässä osiossa tarkastelemme yritysten ilmoittamia erilaisia koulutustarpeita aloittaen yritysten kiinnostuksesta oman toimialansa koulutukseen, sillä tämä koulutustarve oli ylivoimaisesti suurin ryhmä.

4.1 Oman toimialan/ammattialan koulutus

Yritysten koulutuskysymys oli kaksiosainen: Ensiksi kysyttiin ”Onko yrityksellä koulutus- tai kehittämistarpeita?” Johon annettiin vastausvaihtoehdot ”Kyllä” ja ”Ei”. Jos yritys vastasi tähän kysymykseen myönteisesti, kysyttiin seuraava kysymys: ”Mitkä seuraavista aihealueista ovat ajankohtaisia?” ja annettiin vastausvaihtoehdot ”Talouden hallinta”, ”Markkinointiosaaminen”, ”Tietotekniikkaosaaminen”, ”Työssä jaksaminen”, ”Johtaminen” ja ”Oman toimialan/ammattialan koulutus”. Jos mikään aihealueista ei ollut yrityksellä ajankohtainen, haastattelijat ei merkinnyt mitään vastausvaihtoehtoa haastattelukortille.

Yritykset olivat eniten kiinnostuneita oman toimialansa/ammattialansa koulutuksesta. Peräti 23 400 yritystä eli 14,5 prosenttia kaikista haastatelluista yrityksistä ilmoitti yritysharavahaastatteluihin oman ammattialansa koulutuksen kiinnostavan. Suhteessa eniten kiinnostuneita oman toimialansa ja ammattialansa koulutukseen oli erityisesti Hämeen ELY-keskuksen (20 %) – ja Keski-Suomen ELY-keskuksen alueella (19 %). Kaaviosta 55 voidaan tarkastella yritysten kiinnostusta oman toimialansa/ammattialansa koulutukseen ELY-keskuksittain.

Tarkasteltaessa yritysten kiinnostusta oman toimialansa koulutukseen TE-toimistotasolla, ylivoimaisesti suurin kiinnostus näyttäisi vallinneen Äänekosken TE-toimistoalueella, jossa joka kolmas haastateltu yritys ilmoitti oman toimialansa koulutuksen kiin-

nostavan (33 %; 700 yritystä). Seuraavaksi eniten kiinnostuneita yrityksiä oli Turun-, Tampereen- ja Päijät-Hämeen TE-toimistojen alueilla, joissa 22 prosenttia haastatelluista yrityksistä kertoi toimialansa koulutuksen kiinnostavan. Kaaviosta 56 tarkastellaan oman toimialansa koulutuksesta kiinnostuneiden yritysten suhteellisia osuuksia TE-toimistoittain niiltä osin kun ne ylittävät valtakunnallisen keskiarvon.

Vähiten oman toimialansa koulutuksesta yritykset olivat kiinnostuneita Raaseporin-, Jämsän-, Itä-Uudenmaan- ja Espoon TE-toimistojen alueilla. Näillä alueilla haastatelluista yrityksistä vain 7 prosenttia oli kiinnostunut toimialansa koulutuksesta.

Toimialoittain tarkasteltuna suhteessa eniten oman toimialansa koulutuksesta oli kiinnostunut terveys- ja sosiaalipalvelussa toimivat yritykset. Tällä alalla toimivista yrityksistä 28 prosenttia ilmoitti oman ammattialansa koulutuksen kiinnostavan. Kiinnostus oli suhteellisen korkeaa kaikilla terveys- ja sosiaalipalvelujen alatoimialoilla. Tällä alalla yrityksiä kiinnostivat erilaiset täydennyskoulutukset ja erilaiset ammattitaidon ylläpitoon tähtäävät koulutukset. Monet yritykset kertoivat henkilöstön jatkuvasta kouluttautumisesta sekä moni yritys kertoi myös omista sisäisistä koulutuksista omien kanavien kautta, joita konserni järjestää. Suhteessa toiseksi eniten haastatelluista yrityksistä oman toimialansa koulutuksesta oli kiinnostunut muun palvelutoiminnan yritykset (23 %). Tämän alan koulutusta vaativista yrityksistä selkeä valtaosa toimi kampaamo- ja kauneudenhoitoalalla, jolla erilaiset ammatilliset kurssit ovat hyvinkin yleisiä. Kaaviosta 57 voidaan tarkastella oman toimialan koulutuksista kiinnostuneiden yritysten suhteellisia osuuksia päätoimialoittain.

Määrällisesti eniten yritykset ilmoittivat oman toimialansa koulutuksen kiinnostavan tukku- ja vähittäiskaupan, ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toiminnan, kuljetuksen ja varastoinnin sekä rakentamisen toimialan yrityksissä. Nämä toimialat muodostavat noin 54 prosenttia kaikista oman toimialansa koulutuksista kiinnostuneista yrityksistä. Tukku- ja vähittäiskaupassa yritykset olivat kiinnostuneita erilaista tuotetie-

toon liittyvistä koulutuksista, myynnin täydentävistä koulutuksista sekä moottorijoneuvojen korjauksessa tähän toimialaan läheisesti liittyvistä koulutuksista kuten mekaanikon tutkinnoista. Moni kaupan alan yritys ilmoitti myös, että koulutus järjestetään pääsääntöisesti sisäisinä koulutuksina ja että maahantuoja järjestää säännöllisesti koulutusta. Ammatillisen, tieteellisen ja teknisen toimialan yrityksistä etenkin lakiasiain- ja laskentatoimen yritykset sekä eläinlääkintäpalveluissa toimivat yritykset olivat suhteessa selkeästi kiinnostuneimpia toimialaansa liittyvästä koulutuksesta. Näistä yrityksistä joka neljäs ilmoitti omaan toimialaansa liittyvän koulutuksen kiinnostavan. Lakiasiain- ja laskentatoimen yrityksiä kiinnosti etenkin erilaiset kirjanpito-, tilinpäätös- ja verotusasioiden koulutus ammattitaidon ylläpitämiseksi. Lakiasiainyritykset ilmoittivat asianajajaliiton edellyttämistä vuosittaisista koulutuksista, jotka käsittelevät muun muassa lakimuutoksia. Eläinlääkintäpalveluissa toimivat yritykset kertoivat Suomen eläinlääkärinliiton järjestämistä koulutuksista. Kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla toimivista yrityksistä etenkin tieliikenteen tavarankuljetus ja muuttopalveluissa toimivat yritykset ilmoittivat oman ammattialan koulutuksista. Näistä yrityksistä valtaosa kertoi omalla alalla vaadittavista lakisääteisistä pakollisista koulutuksista. Rakentamisen toimialalla yritykset kertoivat työturvallisuuskoulutuksista sekä erilaisista lakisääteisistä kursseista sekä lupa- ja pätevyyskoulutuksista. Lisäksi monet yritykset mainitsivat erilaiset ammattitaitoa ylläpitävät rakennusalan erikoiskurssit kuten vesieristyskurssit, sähköalantäydennyskoulutukset, lvi, hitsaus ja erilaiset ammattikortit.

Tarkasteltaessa yritysten kiinnostusta oman toimialan koulutuksiin yrityksen kokoluokan mukaan voidaan todeta, että yritysten kiinnostus on vähäisintä pienissä alle 5 henkilöä työllistävissä yrityksissä ja trendinä näyttää olevan, että yrityskoon kasvaessa myös yrityksen kiinnostus oman ammattialan koulutukseen kasvaa. Kaaviosta 58 voidaan tarkastella yrityksen kiinnostusta oman toimialansa koulutukseen yrityksen kokoluokan mukaan.

4.2 Yritysten muut koulutustarpeet

Yritysharavahaastatteluissa kysyttiin yrityksen omaan toimialaan liittyvän koulutuksen lisäksi yrityksen kiinnostusta ja tarvetta muuhun koulutukseen kuten talouden hallintaan, markkinointiosaamiseen, tietotekniikkaosaamiseen, työssä jaksamiseen sekä johtamiseen. Haastatelluista yrityksistä noin 6 600 yritystä oli kiinnostunut markkinointiosaamisesta, 6 300 tunti tarvetta tietotekniikkaosaamiselle, 5 500 yritystä oli kiinnostunut taloushallinto-osaamisesta, 3 200 yritystä kiinnosti johtaminen ja 2 900 yritystä oli kiinnostunut työssä jaksamisesta. Määrät jäävät alle 5 prosenttiin kaikista vastanneista yrityksistä eli huomattavan alhaiselle tasolle. ELY-keskukset tarkasteltuna voidaan sanoa, että alueiden välillä ei ole mainittavia eroja. Etelä-Pohjanmaan ELY-keskuksen alueen yritysten kiinnostus edellä mainittuihin koulutuksiin oli kuitenkin hieman muuta maata suurempaa. Tämä johtuu osaltaan siitä, että Etelä-Pohjanmaalla haastattelut toteutettiin ensimmäisellä haastattelukortilla, jossa yrityksen kiinnostusta koulutuksiin kysyttiin hieman eri tavalla kuin syksyllä 2009 käyttöön otetussa haastattelukortissa. Ensimmäisessä haastattelukortissa ei ollut lainkaan koulutukseen liittyvää ensimmäistä ns. suodattavaa kysymystä: ”onko yrityksellä koulutus- ja kehittämistarpeita?” vaan kaikilta yrityksiltä kysyttiin koulutukseen liittyvä kysymys.

Päätoimialoittain tarkasteltuna kaikki toimialat maataloutta, metsätaloutta ja kalataloutta lukuun ottamatta pitivät kiinnostavimpina koulutuskohteina omaan toimialaan liittyvän koulutuksen lisäksi markkinointiosaamista sekä tietotekniikkaa. Maataloudessa, metsätaloudessa ja kalataloudessa suurin kiinnostus kohdistui taloushallinto-osaamiseen.



5. Yritysten asenteet työllistää nuoria, vajaakuntoisia ja ulkomaalais-taustaisia henkilöitä

Yritysharavaastatteluiden yhteydessä yrityksiltä kartoitettiin heidän asenteita koskien nuorten, vajaakuntoisten sekä ulkomaalaistaustaisten henkilöiden työllistämistä.

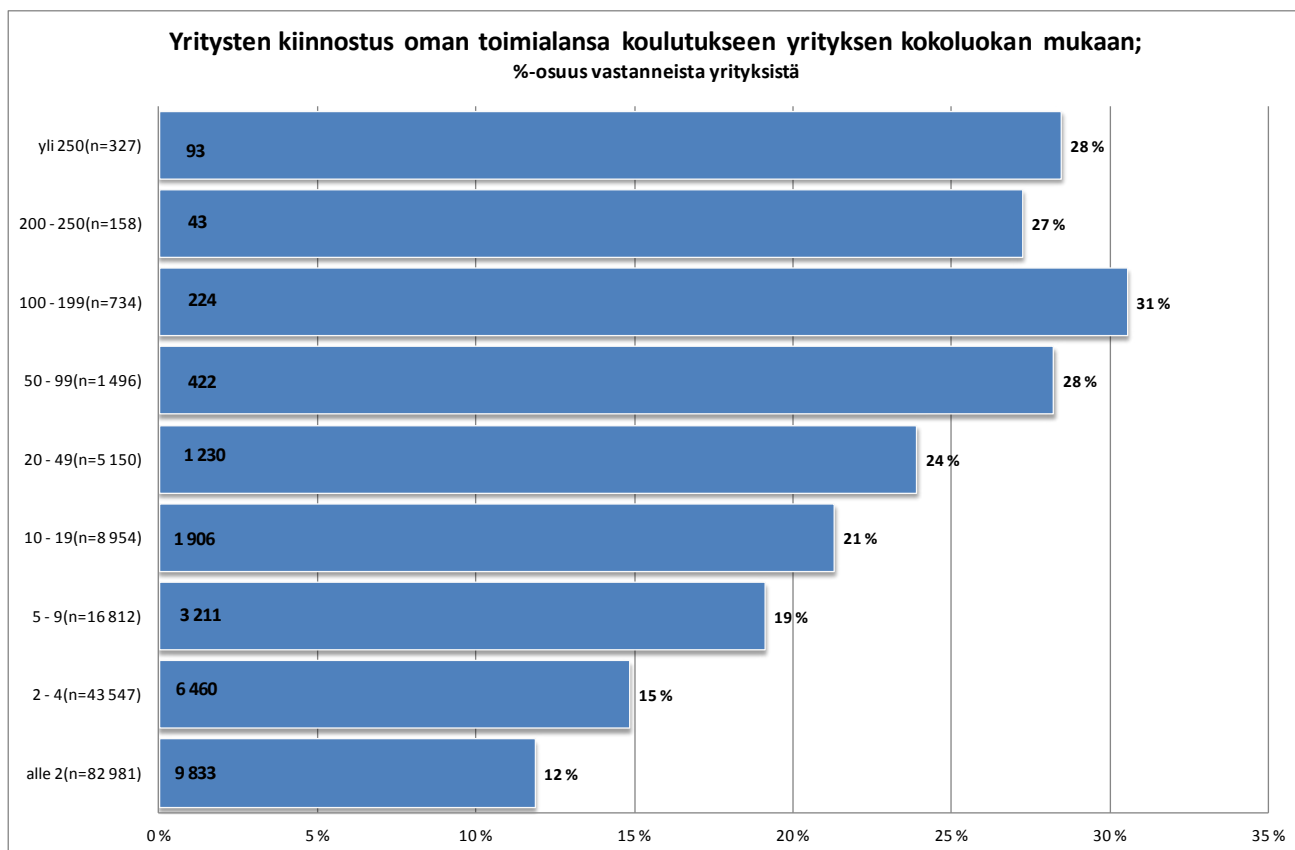
5.1 Yritysten asenne työllistää ulkomaalaistaustaista työvoimaa

Maahanmuutto Suomeen on kasvanut 1980-luvulta lähtien. Maahanmuut-toviraston julkaisun ”Maahanmuutto työvoiman tarpeen täyttäjänä” vuodelta 2010 mukaan ulkomaisen työvoiman käyttö on kuitenkin lisääntynyt vasta viime vuosina: ulkomaisen työvoiman osuuden ollessa kuitenkin suhteellisen

vähäinen; noin 3 prosenttia työvoimas-ta. Omalta osaltaan maahanmuuttajien alhaiseen työvoimaosuuteen ja työllisyyssasteeseen vaikuttaa Suomessa val-litseva ulkomaalaisia vieroksuva asen-ne, vaikka asenteet ovatkin jo pitkään olleet muuttumassa positiivisempaan suuntaan. Valtaosa Suomessa jo asu-vista maahanmuuttajista on parhaassa työiässä ja heidän motivaationsa päästä työhön on korkea. Työ- ja elinkeinomi-nisteriön tekemien niin lyhyen kuin pitkän aikavälin talous- ja työmark-kinaennusteiden mukaan (Työvoima 2025) työvoiman saatavuusongelmien arvioidaan jatkossa lisääntyvän. Väes-tön ikärakenteen vanhetessa työvoiman tarjonta alkaa nopeasti supistua, jolloin työvoimapula on edessä nykyisen taantuman mentyä ohi. Sitä voidaan eh-käistä monin kotimaisin keinoin muun muassa työn tuottavuutta parantamalla ja työuria pidentämällä. Yksi keino korvata vähenevää kotimaista työvoi-maa on työntekijöiden rekrytointi ul-komailta mutta myös jo Suomessa asu-vien ulkomaalaistaustaisen työvoiman parempi hyödyntäminen. Valtakunnalli-nen KOTTI-hanke kartoitti yrityshara-

vahaastatteluiden yhteydessä yrityksen asenteita työllistää ulkomaalaistaustais-ta työvoimaa kysymyksellä: ”Jatkossa odotetaan käytettävän yhä enemmän ulkomaalaistaustaista työvoimaa. Millaisia mahdollisuuksia ja tarpeita yrityksessä on?” Vastausvaihtoehdoiksi annettiin: ”Mahdollista käyttää ulko-maalaistaustaista työvoimaa”, ”Suomen kielen taito pakollinen”, ”Kiinnostunut toimimaan kotouttamistyönantajana”, ”Ei työpaikkaa ulkomaalaistaustaisel-le” sekä ”Haluaa lisätietoa ulkomaa-laistaustaisen työvoiman käytöstä”. Kysymys kysyttiin kaikilta työnanta-jilta kokoluokkaan katsomatta. Monta vastausvaihtoehtoa sallittiin. Kotout-tamistyönantaja-termi ei ole virallises-sa käytössä. Termillä lähinnä haettiin sellaisia työnantajia jotka ottaisivat erityisvastuuta ulkomaalaistaustaisen henkilön tutustuttamisesta työpaikan kautta suomalaiseen kulttuuriin ja jotka ymmärtäisivät ulkomaalaistaustaisen työnhakijan työllistämiseen liittyvät erityispiirteet.

Haastatelluista yrityksistä 58 607 ilmoitti, että ulkomaalaistaustaisen työ-



Kaavio 58.

voiman työllistäminen oli mahdollista⁷. Tämä on 36,5 prosenttia haastatelluista 160 647 yrityksestä⁸. Kuitenkin monet yrittäjät katsoivat, että ulkomaalaisen työvoiman palkkaaminen oli mahdollista vain siinä tapauksessa, että työntekijä hallitsisi suomen kielen. Suomen kielen taidon pakollisuudesta ilmoitti yhteensä 41 860 yrittäjää, joka on 71 prosenttia myöntämielisesti ulkomaalaiseen työvoimaan suhtautuneista yrityksistä. ELY-keskuksittain tarkasteltuna ulkomaalaistaustaisen työvoiman palkkaamiseen suhtauduttiin hyvin vaihtelevasti eri alueilla. Erityisen myönteisesti ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan suhtauduttiin Etelä-Savon ELY-keskuksen alueella, jossa peräti 63 prosenttia haastatelluista yrityksistä ilmoitti ulkomaalaistaustaisen työvoiman käytön olevan mahdollista. Nihkeämmin ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan suhtauduttiin Keski-Suomen

7 Vastauksissa mukana ne yritykset jotka vastanneet että "Mahdollista käyttää ulkomaalaistaustaista työvoimaa" ja/tai "Suomen kielen taito pakollinen" ja /tai "Kiinnostunut toimimaan kotouttamistyönantajana" ja/tai "Haluaa lisätietoa"

8 Suupohjan rannikkoseudun TE-toimistoalueen ensimmäisen haastattelukierroksen haastattelut poistettu tuloksista

ELY-keskuksen alueella, jossa ainoastaan 21 prosenttia yrityksistä ilmoitti ulkomaalaisen työvoiman palkkauksen mahdolliseksi. Kaaviosta 59 voidaan tarkastella myönteisesti ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan suhtautuvien yritysten prosenttiosuuksia ELY-keskuksittain ja kartasta 5 voidaan tarkastella samaa asiaa maakunnittain. Kartan 5 metatiedot löytyvät liitteestä 9.

Tarkasteltaessa tarkemmalla TE-toimistotasolla myönteisesti ulkomaalaistaustaisiin suhtautuvia yrityksiä, voidaan todeta, että myönteisimmin ulkomaalaiseen työvoimaan suhtauduttiin Pieksämäen-, Mikkelin- ja Savonlinnan TE-toimiston alueilla. Näillä alueilla noin kaksi kolmasosaa haastatelluista yrityksistä suhtautui ulkomaalaisen työvoiman käyttöön myönteisesti. Nihkeämmin ulkomaalaisen työvoiman käyttöön suhtauduttiin Jämsän- ja Raision TE-toimistojen alueilla, jossa ainoastaan vain noin 15 prosenttia haastatelluista yrityksistä oli myöntämielinen ulkomaalaisen työvoiman käyttöön.

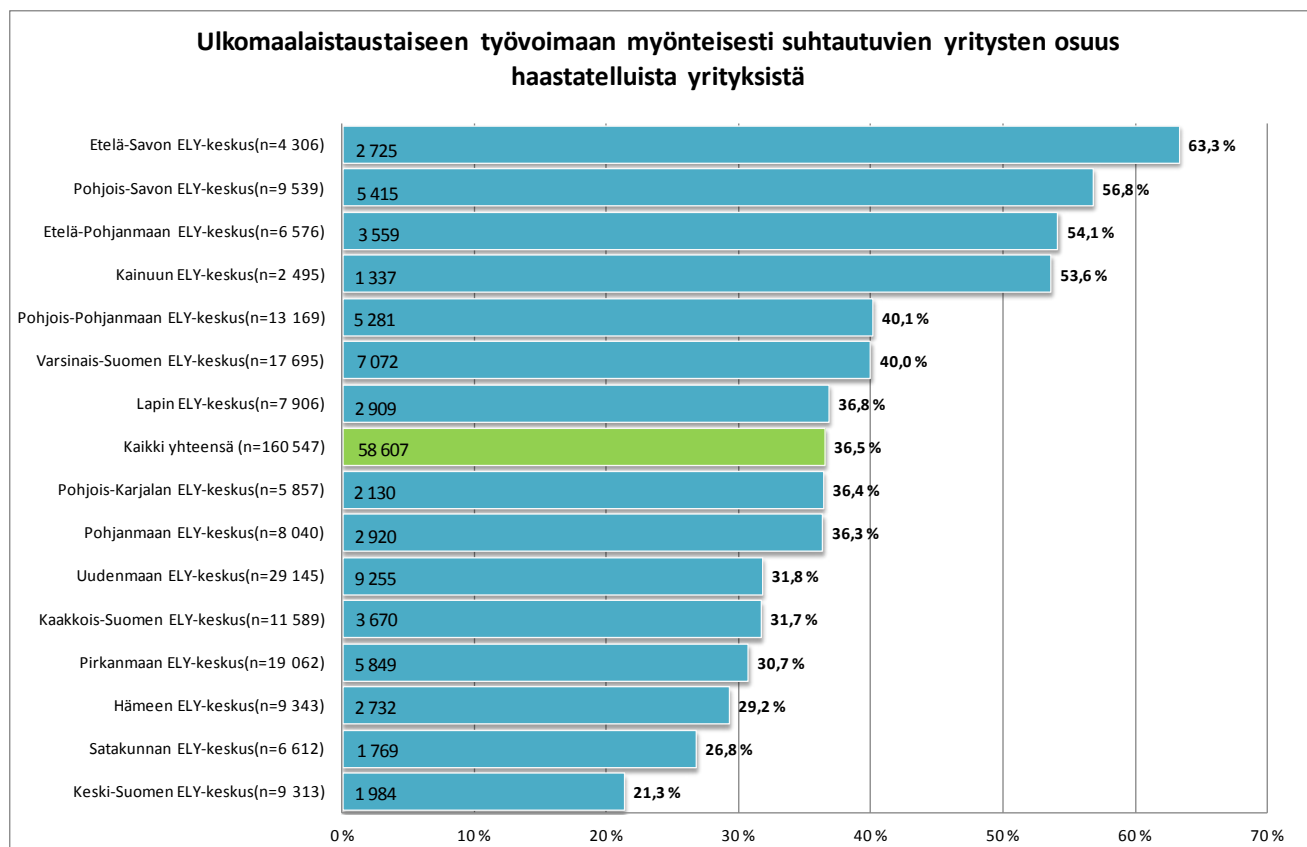
Toimialoitain tarkasteltuna myönteisimmin ulkomaalaiseen työvoimaan suhtauduttiin majoitus- ja ravitsemis-

toiminnan toimialalla, jossa puolet haastatelluista yrityksistä suhtautui myönteisesti ulkomaalaiseen työvoimaan. Vähiten mielenkiintoa ulkomaalaisen työvoiman palkkaamiseen esiintyi kiinteistöalan toiminnassa. Kaaviosta 60 voidaan tarkastella myönteisesti ulkomaalaistaustaiseen työvoimaan suhtautuvien yritysten osuuksia toimialoitain.

5.2 Yritysten suhtautuminen vajaakuntoisten⁹ työllistämiseen

Kysymys vajaakuntoisten työllistymisestä työvoimapolitiikan näkökulmasta liittyy työmarkkinoiden toimivuuteen ja muutoksiin sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamiseen. Työmarkkinoiden muutokset vaikuttavat vajaakuntoisten työllistymiseen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman tutkimuksen "Vajaakuntainen TE-toimiston asiakkaana" (2011) mukaan

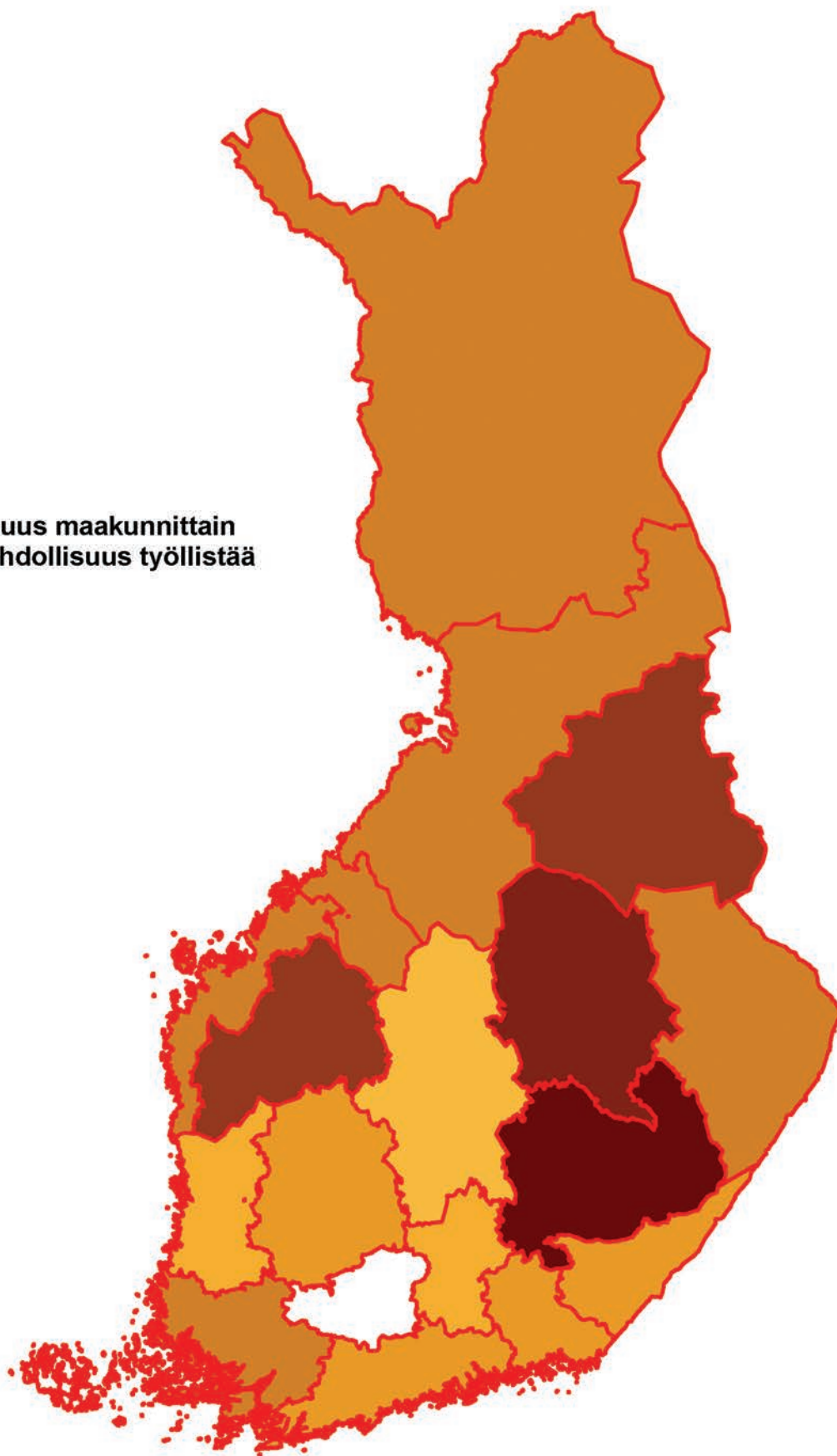
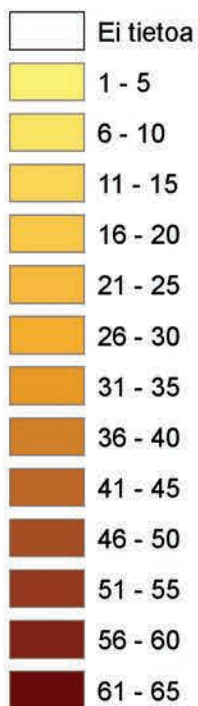
9 Pitkään työmarkkinoilta poissa olleet, vähäisen työkokemuksen tai terveydentilasta johtuvan rajoitteen omaavat henkilöt



Kaavio 59.

Yritysten arvio omasta mahdollisuudesta työllistää ulkomaalaistaustaista työvoimaa maakunnittain

Prosenttuaalinen osuus maakunnittain
yrityksistä, joilla mahdollisuus työllistää
maahanmuuttajia



kaikissa Suomen hallitusten ohjelmissa on 1990-luvulta lähtien nostettu tavoitteeksi työllisyysasteen nostaminen ja sosiaalimenojen keventäminen. Työvoiman tarjonta vähenee merkittävästi 2010-luvulla työvoimaan kuuluvan väestön ikääntymisen seurauksena, mikä on uusi tilanne Suomen kansantaloudelle ja vaikeuttaa osaltaan työvoiman saatavuutta. Keskeisinä vaikuttamistapoina tähän kehitykseen nähdään työurien pidentäminen ja kotimaisen käyttämättömän työvoiman saaminen työmarkkinoille. Vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistämisen tehostaminen nähdään merkittävänä osana tätä toimenpideohjelmaa.

Yritysharavaa haastatteluissa kysyttiin yritysten suhtautumista työllistää pitkään työmarkkinoilta poissa olleita, vähäisen työkokemuksen tai terveydentilasta johtuvan rajoitteen omaavia henkilöitä. Yritysten asennetta vajaakuntoisten työllistämiseen kysyttiin kaikilta yrityksiltä kysymyksellä: ”Miten suhtaudutte hieman heikommallalla työkyvyllä (osatyökykyinen/ vajaakuntoinen) olevien henkilöiden palkkaamiseen, jos palkkaamiseen

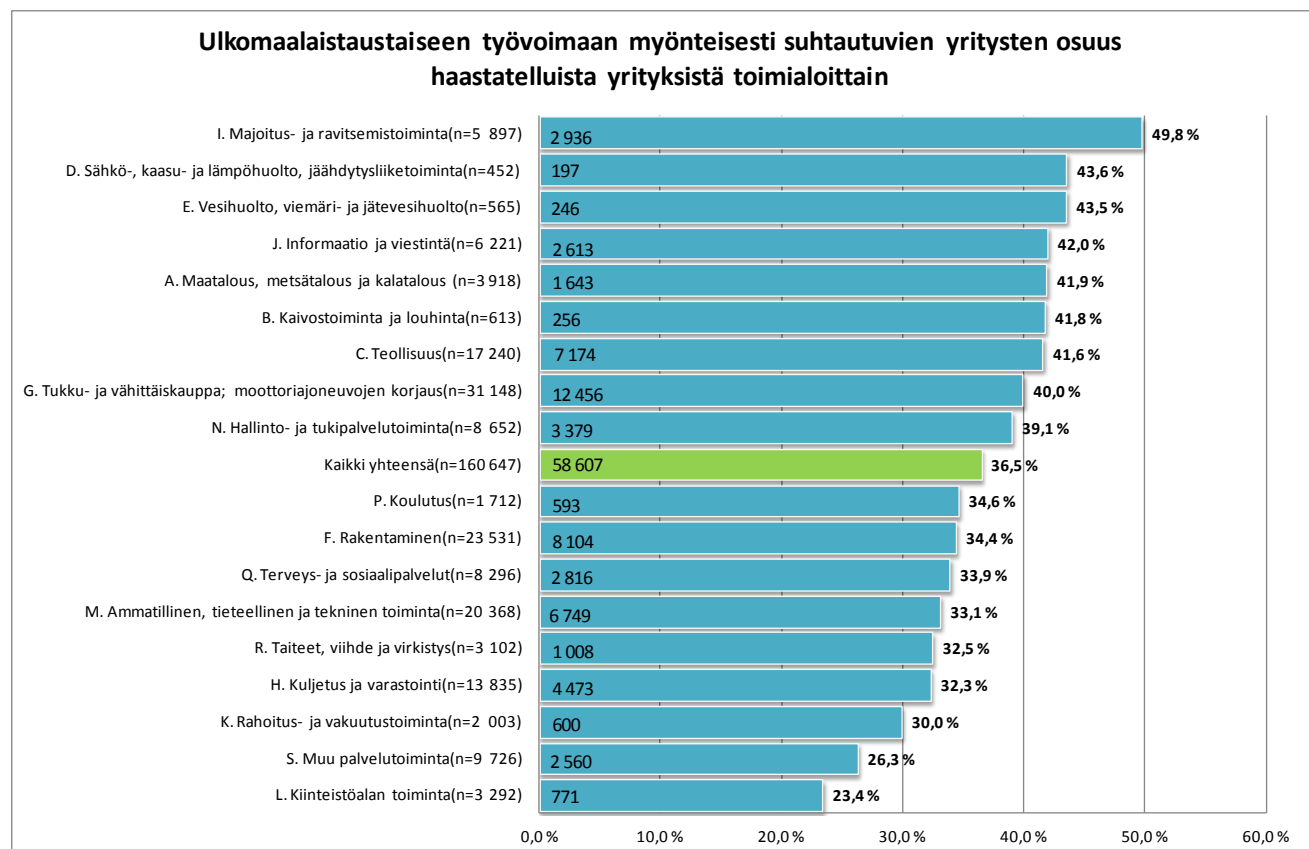
olisi saatavissa taloudellista tukea?” Vastausvaihtoehtoina oli ”Kiinnostaa”, ”Työtehtävien räätälöinti mahdollista”, ”Haluaa lisätietoa” ja ”Ei tarvetta”. Monta vastausvaihtoehtoa oli sallittu. Haastatelluista yrityksistä noin 38 500¹⁰ suhtautui myönteisesti vajaakuntoisten työllistämiseen. Tämä on noin neljäsosa (24 %) kaikista haastatelluista yrityksistä. ELY-keskuksittain tarkasteltuna eniten kiinnostusta vajaakuntoisten työllistämiseen oli Etelä-Pohjanmaa-, Kainuun-, Etelä Savon- ja Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskusten alueilla, joissa noin kolmasosa yrityksistä suhtautui myönteisesti vajaakuntoisten työllistämiseen. Sitä vastoin vähäisintä kiinnostusta työllistää vajaakuntoisia oli Keski-Suomen- ja Hämeen ELY-keskusten alueilla. Näillä alueilla vajaakuntoisten työllistämistä oli kiinnostunut vain noin 15-17 prosenttia haastatelluista yrityksistä. Suuret ELY-keskuskohtaiset erot voivat johtua muun muassa palkkatuetun työn onnistuneista kokemuksista tietyillä alueilla, jolloin yritysten kiinnostus vajaakuntoisten työllistämiseen

10 Suupohjan rannikkoseudun TE-toimistoalueen ensimmäisen haastattelukierroksen haastattelut poistettu tuloksista

seen voi olla myös jatkossa myönteisempi. Kaaviosta 61 voidaan tarkastella ELY-keskuskohtaisia % - osuuksia niistä yrityksistä, joita vajaakuntoisten työllistäminen kiinnostaa. Lisäksi kartasta 6 voidaan tarkastella samaa asiaa maakunnittain. Kartan 6 metatiedot löytyvät liitteestä 10.

TE-toimistokohtaisessa vertailussa eniten vajakuntoisten työllistämiseen myönteisesti suhtautuvia yrityksiä oli Jämsäseudun-, Härmänmaan- ja Koillismaan TE-toimistojen alueilla, joissa vajaakuntoisten työllistämistä oli kiinnostunut peräti noin 40 prosenttia haastatelluista yrityksistä. Laimeinta kiinnostus oli Jämsän-, Raision ja Pohjois-Pirkanmaan TE-toimistojen alueilla, joissa vajakuntoisten työllistämisen näki mielekkääksi vain noin 10 prosenttia vastanneista yrityksistä.

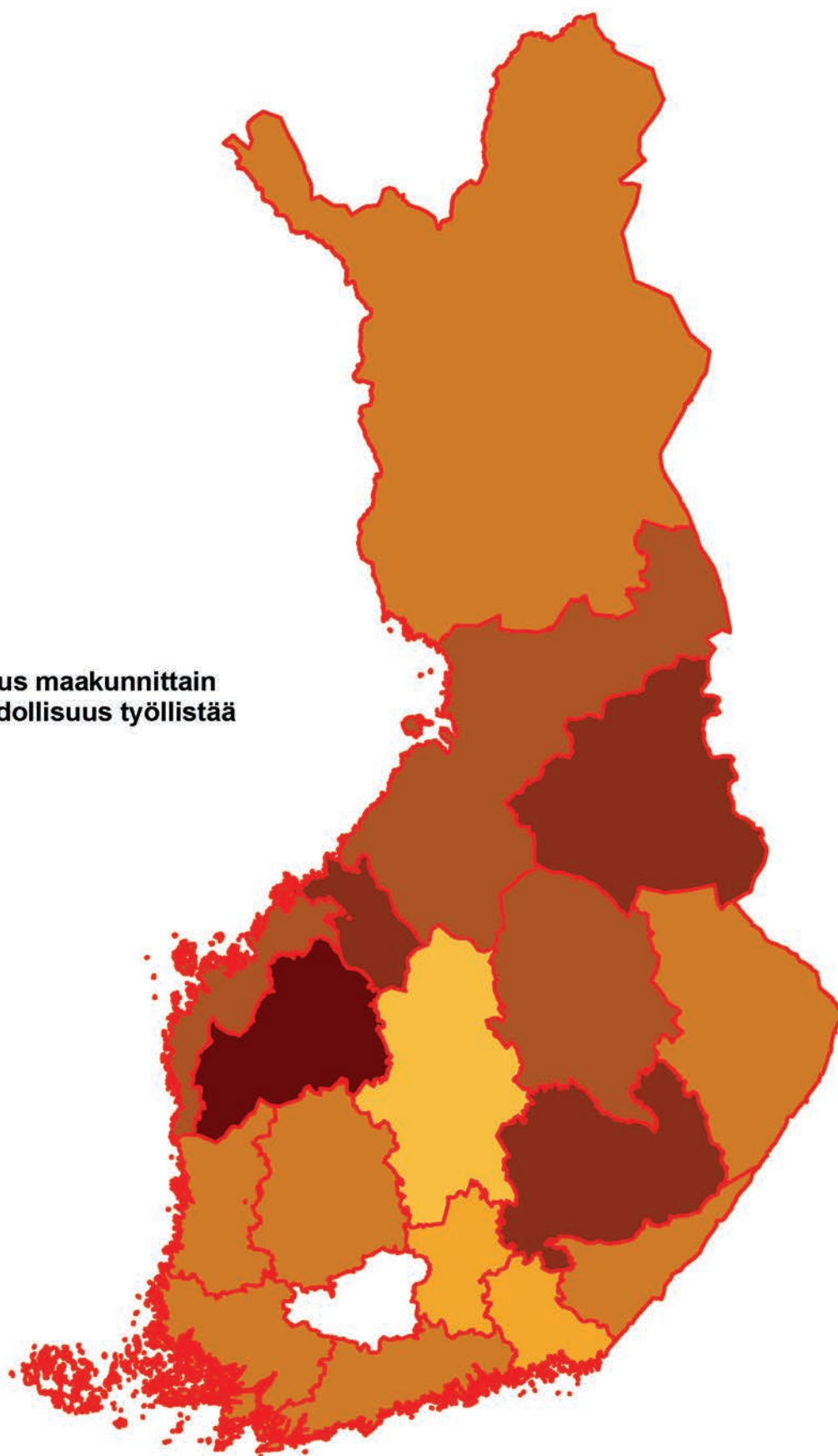
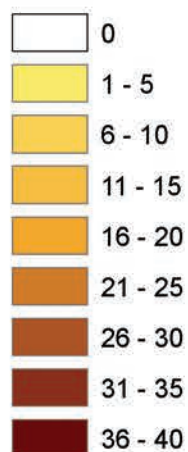
Toimialoittain tarkasteltuna suurinta kiinnostus vajaakuntoisten työllistämiseen oli majoitus- ja ravitsemistoimialalla, jossa kolmasosa haastatelluista yrityksistä koki vajaakuntoisten työllistämisen mielekkääksi. Heikointa kiinnostus oli muussa palvelutoiminnassa ja kiinteistöalan toiminnassa. Kaaviosta 62 voidaan tarkastella vajaakuntoisten

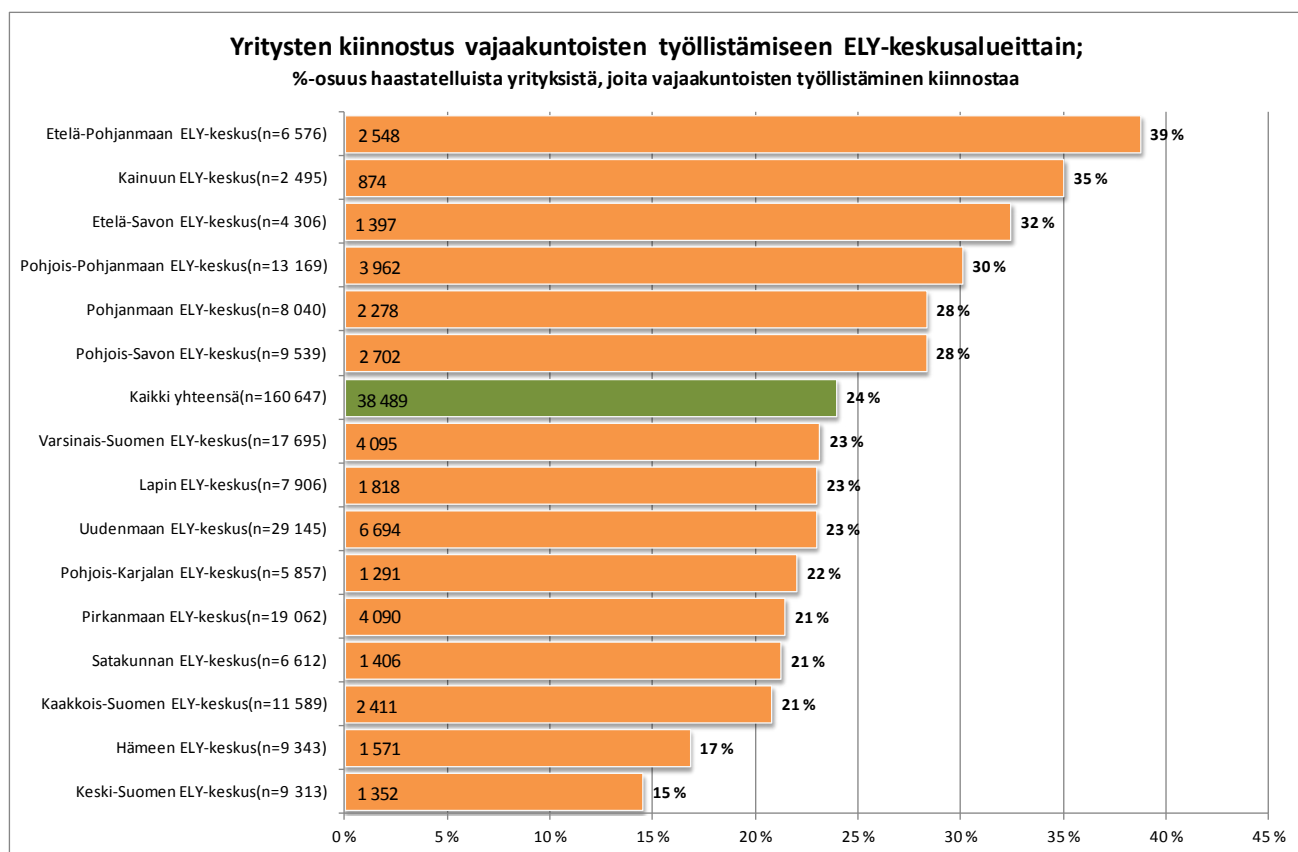


Kaavio 60.

Yritysten arvio omasta mahdollisuudesta työllistää vajaakuntoisia maakunnittain

Prosenttuaalinen osuus maakunnittain
yrityksistä, joilla mahdollisuus työllistää
vajaakuntoisia





Kaavio 61.



Kaavio 62.

työllistämisestä kiinnostuneiden yritysten osuuksia toimialoittain.

Ne, yritykset jotka eivät olleet kiinnostuneet vajaakuntoisten työllistämiseen suhtautuivat vajaakuntoisten työllistämiseen ajatustasolla myönteisesti, mutta perustelivat kielteistä kantansa yleisesti työn fyysisyydellä, alan vaatimalla vahvalla ammattitaidolla, hyvällä toimintakyvyllä ja tiedollisella osaamisella.

5.3 Yritysten suhtautuminen nuorten työllistämiseen

Nykyinen vuoden 2012 hallitusohjelma sisältää nuorten yhteiskuntatakuun toteuttamisen siten, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle voidaan tarjota työ-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta. Työministeri Lauri Ihalainen perusti nuorten yhteiskuntatakuu-työryhmän, jonka tehtävänä on löytää keinot muun muassa siihen miten työnantajat innostuisivat auttamaan nuoria työelämän alkuun. Työikäisen väestön vähentyessä nuorten työelämään kiinnittyminen on entistäkin tärkeämpää.

Yritysharavaa haastatteluissa kysyttiin yritysten asenteita työllistää nuoria kysymyksellä ”Onko teillä mahdollista tarjota nuorille ”Oppisopimuspaikkaa”, ”Pidempiaikaista työtä”, ”Tilapäistä tai osa-aikaista työtä”, ”Työharjoittelu-paikkaa” ja ”Ei työpaikkaa tarjolla”. Monta vastausvaihtoehtoa sallittiin. Yritysten suhtautumista nuorten työllistämiseen kysyttiin syksystä 2009 lähtien. Kysymystä ei kysytty Etelä-Pohjanmaan, Kainuun eikä Pohjois-Karjalan ELY-keskusten alueilla.

Nuorten työllistymistä koskevaan kysymykseen vastasi yhteensä 126 283 yritystä¹¹, joista nuorten eriaisteisesta työllistämisestä oli kiinnostunut 38 prosenttia yrityksistä¹². Todellisuudessa

11 Suupohjan rannikkoseudun TE-toimistoalueen ensimmäisen kierroksen haastattelut poistettu tuloksista

12 Myönteisesti nuorten työllistämiseen suhtautuviin yrityksiin on otettu mukaan jos yritys on vastannut ”Oppisopimuspaikkaa” ja/ tai ”Pidempiaikaista työtä” ja/ tai ”Tilapäistä tai osa-aikaista työtä” ja/ tai ”Työharjoittelu-paikkaa”

määrä ei varmaankaan ole näin suuri, mutta tämä kuvaa kuitenkin yritysten yleisiä asenteita työllistää nuoria, vaikka työpaikkaa tai harjoittelupaikkaa ei haastatteluhetkellä olisikaan välttämättä heti tarjolla. 48 363 nuorten työllistämiseen myönteisesti suhtautuvasta yrityksestä ylivoimainen enemmistö (85 %) ilmoitti yrityksellä olevan ehkä mahdollista tarjota nuorelle työharjoittelupaikka, tilapäisen- tai osa-aikaisen työn mahdollisuudesta ilmoitti 44 % myönteisesti nuorten työllistämiseen suhtautuvista yrityksistä, 30 prosenttia kertoi oppisopimusmahdollisuuden ehkä tulevan kysymykseen ja 15 % mainitsi pidempiaikaisen työn mahdollisuudesta yrityksessä.

Yritykset, jotka ilmoittivat työharjoittelun mahdollisesti tulevan kysymykseen, kertoivat pääsääntöisesti tarjoavansa työharjoittelupaikkoja ainoastaan alan opiskelijoille. Monet myös ilmoittivat voivansa ehkä harkita työharjoittelijan ottamista yrityksen työtilanteen niin salliessa. Tilapäisen- tai osa-aikaisen työn mahdollisuuksista ilmoittaneet yritykset kertoivat mahdollisista kesätyöpaikoista sekä kausi- ja sesonkityöstä sekä ns. ”ruuhka-avusta”. Vastaavasti monet oppisopimusmahdollisuudesta kertoneet yritykset pitivät tärkeänä, että nuoren asenne ja motivaatio olisi kohdillaan ja nuori olisi aktiivinen ja innostunut. Lisäksi monet yritykset halusivat lisätietoa oppisopimuksesta. Usealla yrityksellä oli myös työskennelty aikaisemmin tai haastatteluhetkellä henkilö oppisopimuksella. Pidempiaikaisen työn mahdollisuudesta kertoneet yritykset painottivat palkattavan henkilön ammattitaitoa sekä koulutusta, työkokemusta ja soveltuvuutta alalle.

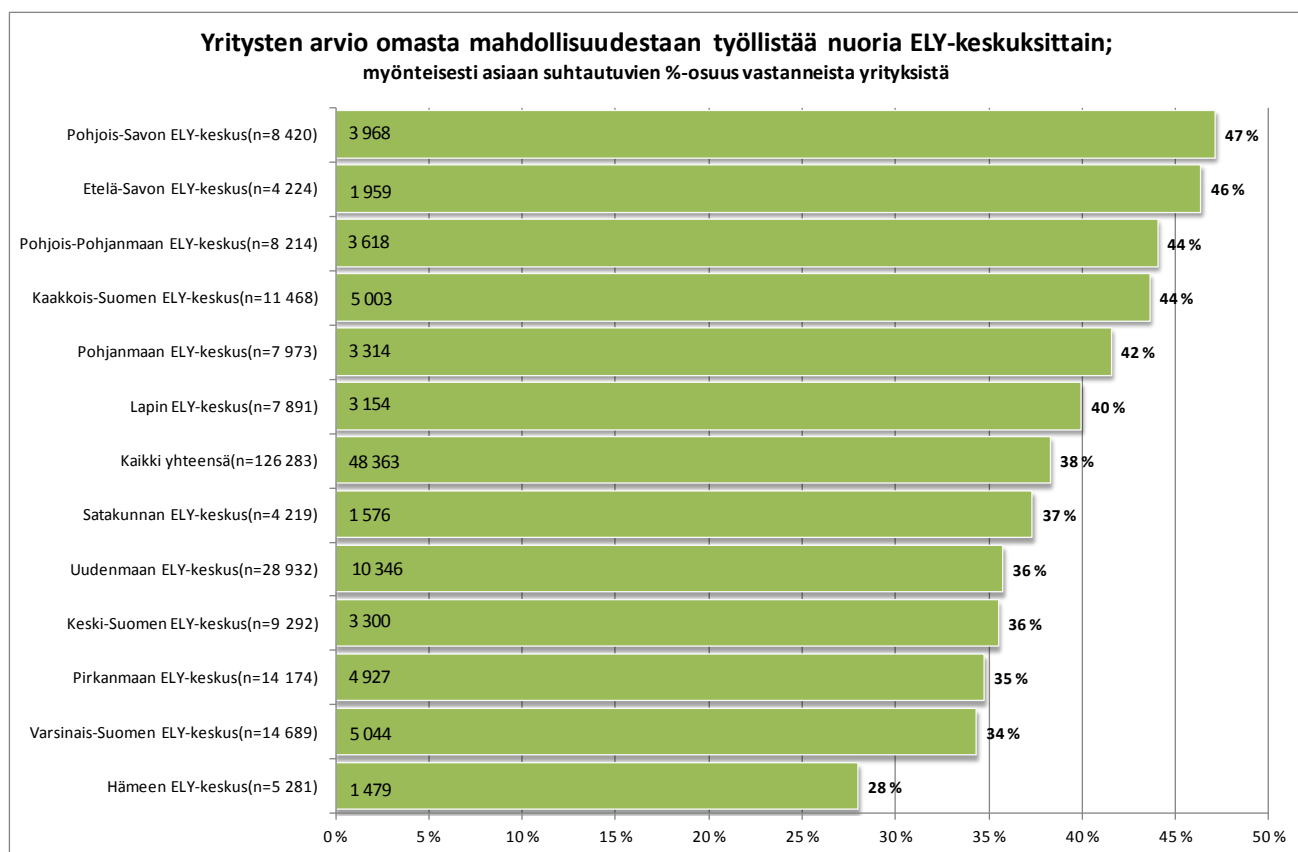
ELY-keskuksittain tarkasteltuna Pohjois- ja Etelä- Savon ELY-keskusten alueiden yritykset suhtautuivat myönteisimminkin nuorten työllistämiseen. Näillä alueilla myönteisesti nuorten työllistämiseen suhtautui hie- man alle puolet haastatelluista yrityksistä. Nihkeintä asenne oli Hämeen ELY-keskuksen alueella, jossa nuorten työllistämiseen suhtautui myönteisesti 28 prosenttia yrityksistä. Kaaviosta 63 voidaan tarkastella nuorten työllistämiseen myönteisesti suhtautuvien yritysten % -osuuksia haastatelluista

yrityksistä ELY-keskuksittain sekä kartalla 7 näemme myönteisesti suhtautuvien yritysten % -osuudet maakunnittain. Kartan 7 metatiedot löytyvät liitteestä 11.

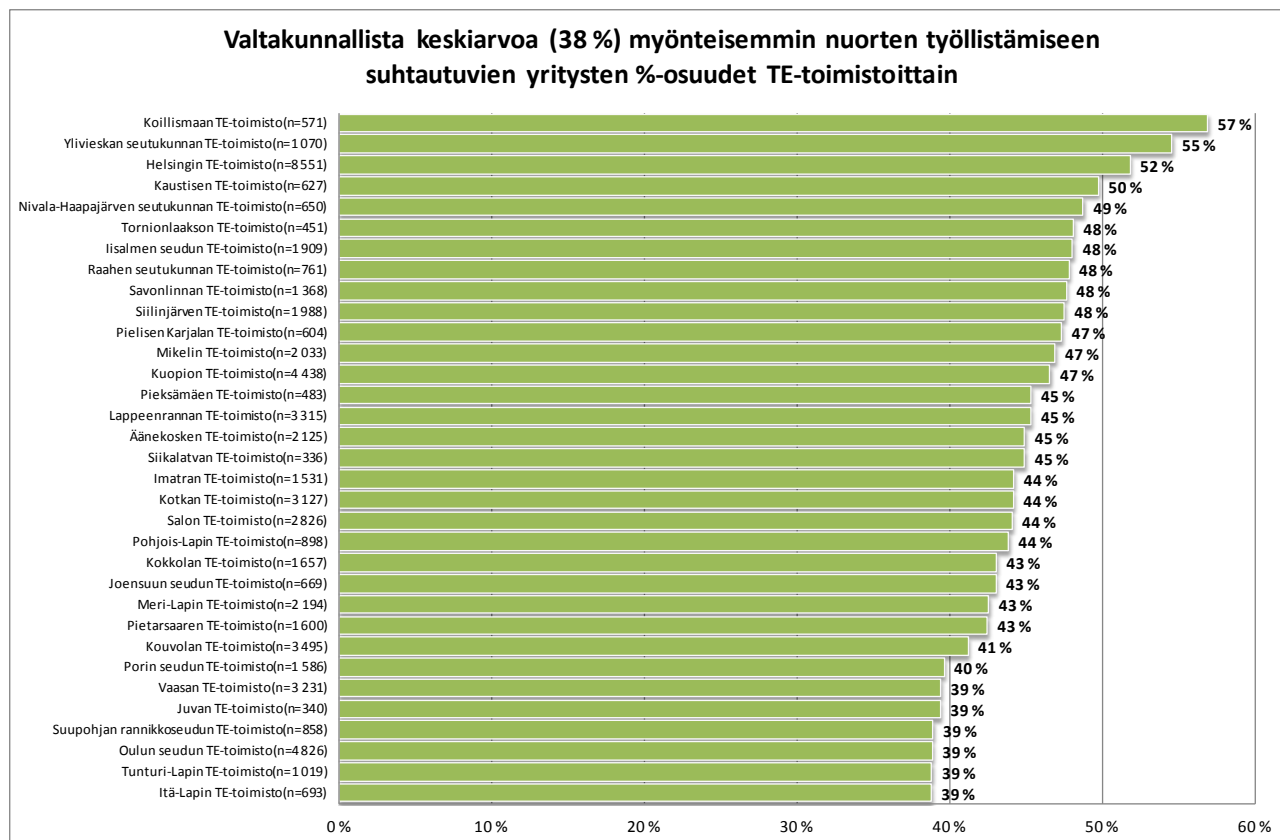
Tarkemmalla TE-toimistotasolla tarkasteltuna myönteisimminkin nuorten työllistämiseen suhtautuivat yritykset Koillismaan-, Ylivieskan seutukunnan- ja Helsingin TE-toimistojen alueilla. Näillä alueilla yli puolet haastatelluista yrityksistä suhtautui myönteisesti nuorten työllistämiseen. Kaaviosta 64 voidaan tarkastella valtakunnallista keskiarvoa (38%) myönteisemmin nuorten työllistämiseen suhtautuvien yritysten %-osuuksia haastatelluista yrityksistä TE-toimistoalueittain.

Vastaavasti vähiten nuorten työllistäminen kiinnosti Raision- ja Pohjois-Uudenmaan TE-toimistojen alueiden yrityksiä, joissa myönteisesti nuorten työllistämiseen suhtautui alle 25 prosenttia haastatelluista yrityksistä. Kaaviosta 65 voidaan tarkastella valtakunnallista keskiarvoa (38 %) nihkeämmin nuorten työllistämiseen suhtautuvien yritysten %-osuuksia haastatelluista yrityksistä TE-toimistotasolla.

Toimialoittain tarkasteltuna selkeästi myönteisimminkin nuorten työllistämiseen suhtautuivat majoitus- ja ravitsemistoimintaa harjoittavat yritykset, joista kaksi kolmasosaa yrityksistä suhtautui myönteisesti nuorten työllistämiseen. Vastaavasti laimeinta kiinnostus nuorten työllistämiseen vallitsi kiinteistöalan toimintaa harjoittavissa yrityksissä. Näistä yrityksistä ainoastaan 24 prosenttia ilmoitti nuorten työllistämisen kiinnostavan. Kaaviosta 66 voidaan tarkastella myönteisesti nuorten työllistämiseen suhtautuvien yritysten osuuksia vastanneista yrityksistä toimialoittain. Tarkasteltaessa nuorten työllistämiseen myönteisesti suhtautuvia yrityksiä yrityksen kokoluokan mukaan, voidaan sanoa, että suuremmat yritykset ovat ilmoittaneet suhteessa enemmän työmahdollisuuksista nuorille kuin pienemmät yritykset. Kaaviosta 67 voidaan tarkastella nuorten työmahdollisuuksista ilmoittaneiden yritysten osuutta vastanneista yrityksistä yrityksen kokoluokan mukaan.



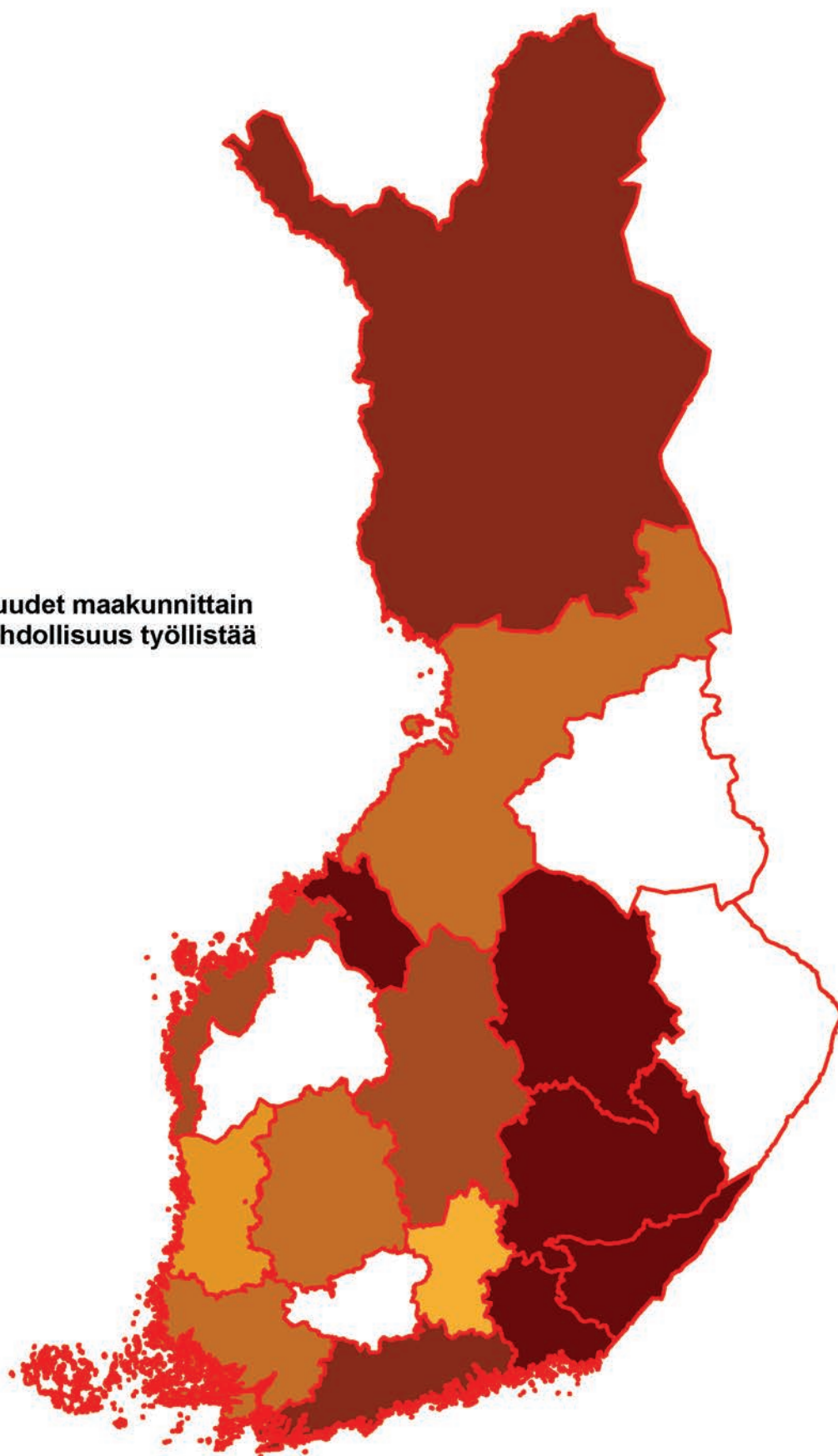
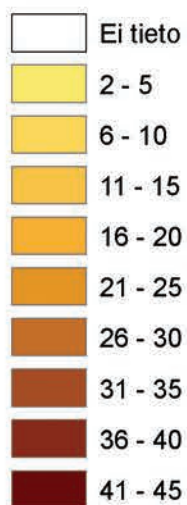
Kaavio 63.

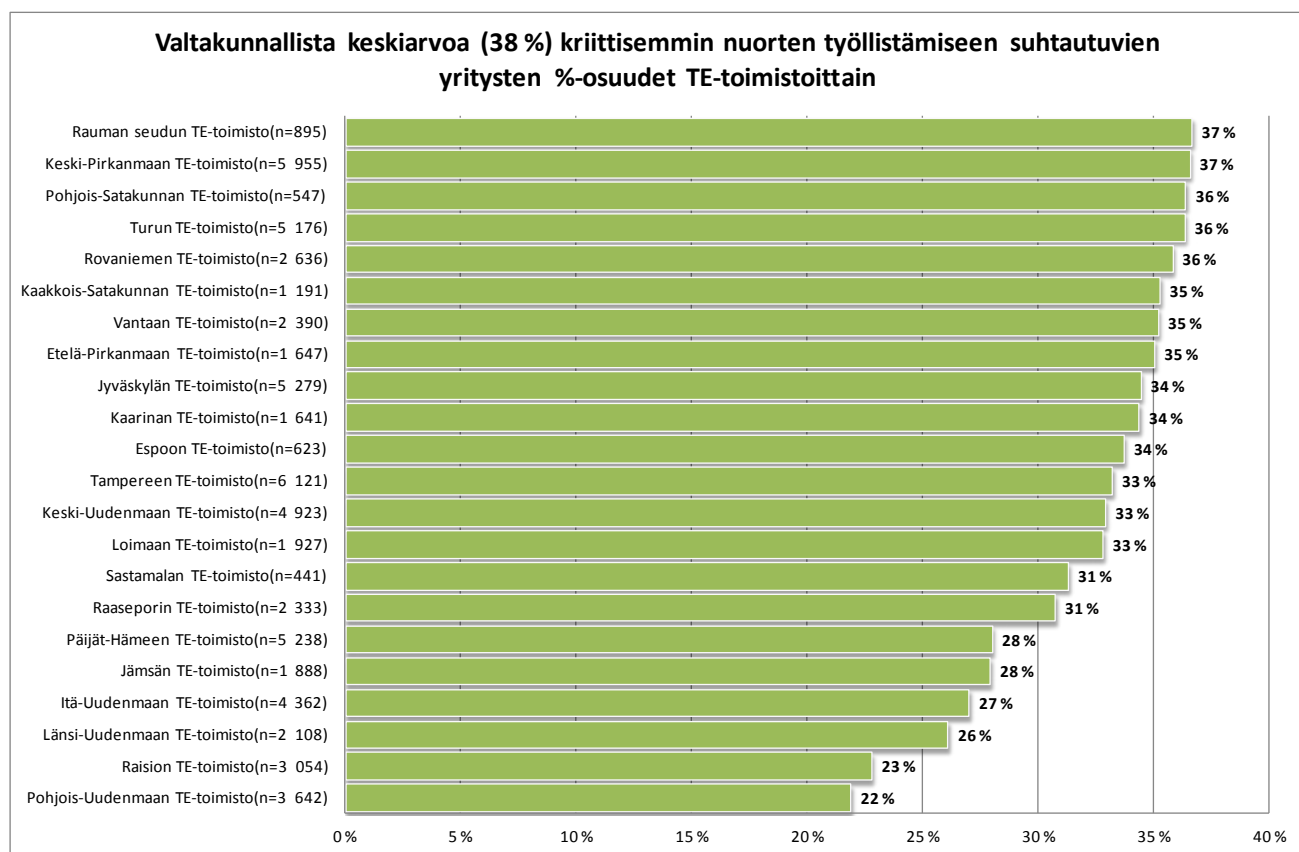


Kaavio 64.

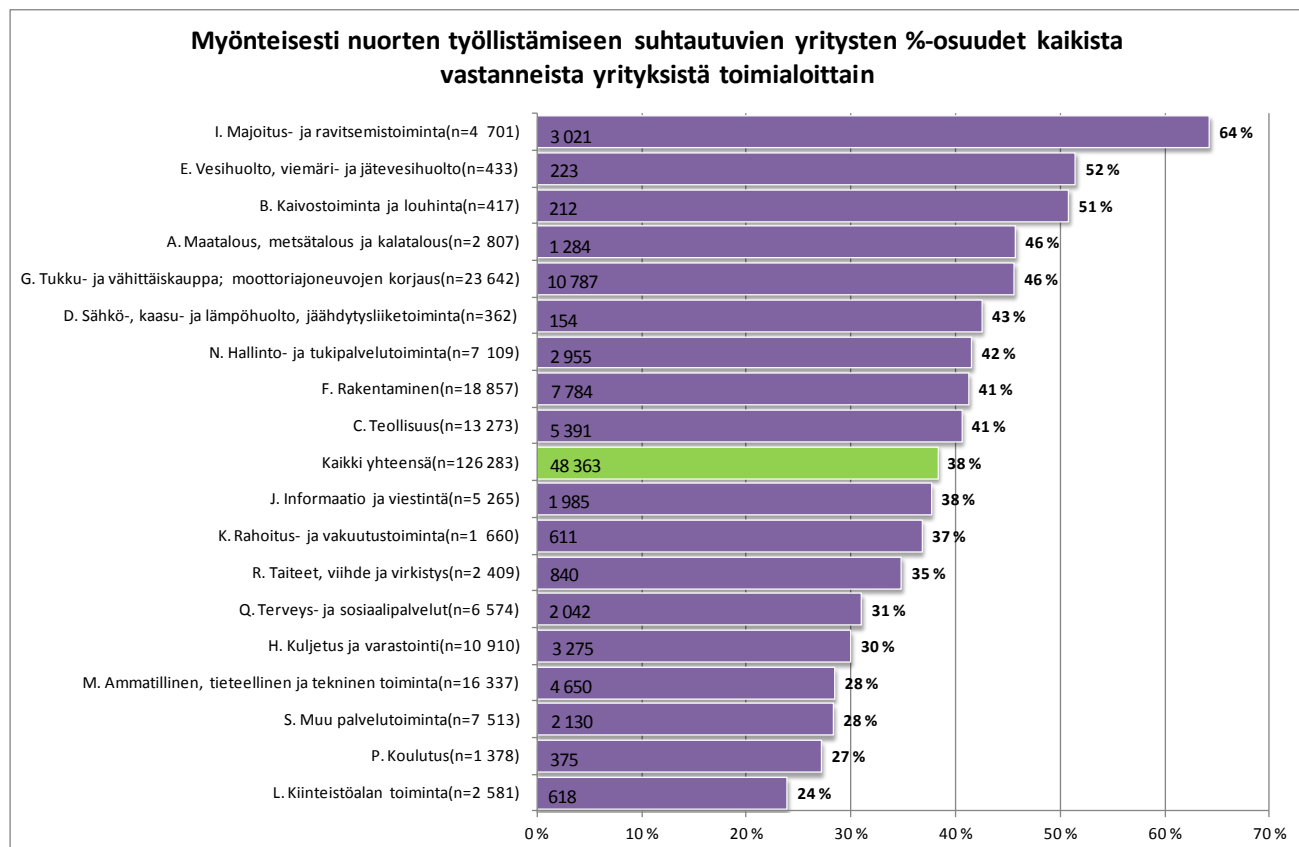
Yritysten arvio omasta mahdollisuudesta työllistää nuoria maakunnittain

Prosenttuaaliset osuudet maakunnittain yrityksistä, joilla mahdollisuus työllistää nuoria

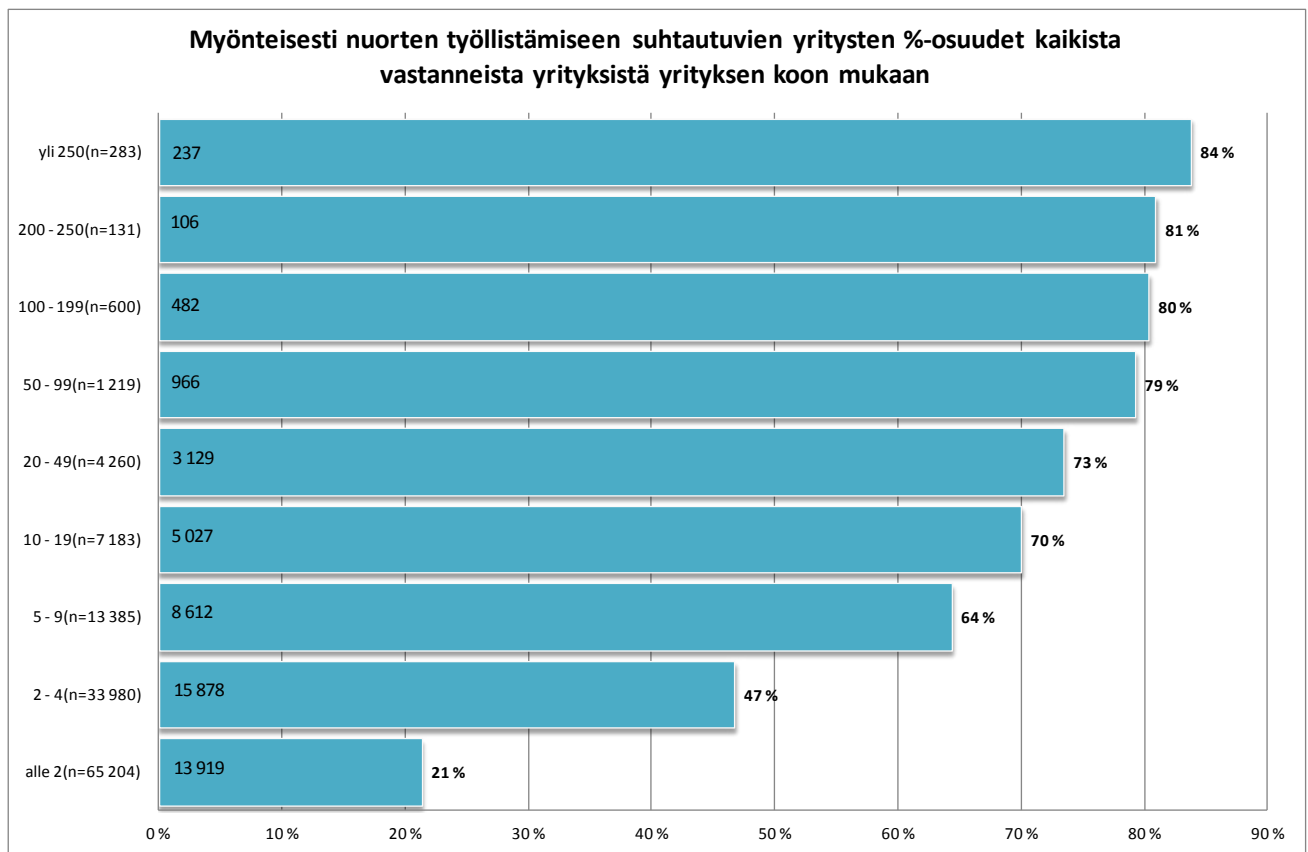




Kaavio 65.



Kaavio 66.



Kaavio 67.



Lopuksi

Yritysharavaa voi luonnehtia työmenetelmäksi ja toimintatavaksi, jonka avulla työ- ja elinkeinohallinto on ottanut aktiivisen roolin suhteessa yrityksiin. Yritysharava on tuonut aivan uudenlaisen näkökulman viranomaistoimintaan. Yritysharava tuottaa tilastollisen tiedon lisäksi ns. yrityskohtaista tietoa ja tiedon ”juuri” on aina jäljitettävissä. Nyt tiedämme esimerkiksi että 16 prosentilla haastatelluista yrityksistä sukupolvenvaihdos tai muu omistujajärjestely on ajankohtainen asia heti tai lähivuosina. Tämä tieto on jo sinällään arvokas, mutta tämän tiedon lisäksi tiedämme myös tarkasti mitkä nämä yritykset ovat.

Yritysharavalla pystyy siis tuottamaan päivittäistä operatiiviseen työhön vaikuttavaa tietoa, mutta aivan yhtä hyvin tilastollista ja tutkimuksellista aineistoa yrityksistä. Yrityksistä saatua näin mittavaa tietoa on luonnehdittava uuden tietoteknisen ajan tutkimukseksi. Uutta on tiedon kattavuus. Yritysharava ei ollut otanta, eikä barometri, jota aikaisemmat yritystutkimukset ovat aina olleet. Yritysharavaa voi sanoa uudeksi aluetietomenetelmäksi suomalaisessa tutkimuskentässä. Yhtä hyvin aineiston kattavuuden perusteella voi sanoa yritysharavointia ainoaksi kattavaksi ja kokonaisvaltaiseksi yritystutkimukseksi maailmassa. Ainutlaatuista oli haastattelujen tulospoiminnan ja raporttien yhtäaikainen ilmestyminen heti kun yrityksen kysely oli haastattelun lopussa tallennettu.

Yritysharavajärjestelmässä yritysten ilmoittamat tarpeet jakautuvat automaattisesti eri palveluryhmiin, jotta tietoja käsittelevien toimijoiden on helpompi tunnistaa ja löytää itseä kiinnostava ja omassa työssä tarvittava yritysten tarvevalikoima. Vuoden 20.3.2009–31.12.2011 välisenä aikana haastatelluista 162 000 yrityksestä

erilaisiin palvelutarveryhmiin nousi 80 000 yritystä eli noin puolella haastatelluista yrityksistä oli jonkin asteinen palvelutarve tai yrityksen vastaukset heijastelivat jotain heikkoa signaalia, jonka takia TE-hallinnon virkailijat olivat yhteydessä yritykseen. Yhteydenotto 80 000 yritykseen oli työ- ja elinkeinohallinnolta valtava ponnistus 3 vuoden aikana.

Yritysharava-malli on mullistanut työ- ja elinkeinohallinnon toimintatapoja. Valtionhallinnossa on perinteisesti toimittu reaktiivisesti eli siellä on odotettu, että asiakas ongelmineen ottaa yhteyttä ja vasta sen jälkeen on ryhdytty toimenpiteisiin. Yritysharava-mallin mukaisesti toimiessaan TE-toimistojen ja ELY-keskusten virkamiehet eivät enää odottaneet, että yritys tai työnantaja-asiakas ottaisi heihin yhteyttä, vaan he tekivät itse ensimmäisen aloitteen asiakkaisiinsa päin. Näin ollen palvelulähtöisyydestä siirryttiin asiakaslähtöisyyteen. Yritysharavatoiminta ei ole ollut vain yritysten tarpeisiin vastaamista, vaan sen avulla on voitu myös osallistua ja vaikuttaa yritysten kehitykseen. Näin ollen Yritysharavassa korostuukin sen proaktiivinen luonne, jonka myötä yritysten asioihin voidaan vaikuttaa jo etukäteen.

Anniina Tuomen pro gradu-tutkielman ”Yritysharava aluekehittämisen työvälineenä” (toukokuu/2010) mukaan proaktiivisuuden lisäksi Yritysharavan on nähty vaikuttaneen työ- ja elinkeinotoimistojen tehtäväkenttään ja TE-toimistojen elinkeinoelämää tukeva rooli on vahvistunut. Tämä johtuu siitä, että Yritysharavan tuottaman tiedon perusteella TE-toimistojen virkailijat ovat saaneet impulssin ottaa yrityksiin yhteyttä ja markkinoida omia palvelujaan yritykselle aktiivisesti.

Liite 1 Haastattelukortti

Yrityksen yhteystiedot

Yritys	_____	Kunta	_____
TE-toimisto	_____	Seutukunta	_____
Y-tunnus	_____	Tol2008	_____
Kaupparekisteripvm	_____	Yritysmuoto	_____
Toimipaikan nimi	_____	Nimi	_____
Lähiosoite	_____	Tehtävä yrityksessä	_____
Postinumero	_____	Sähköposti	_____
Postitoimipaikka	_____	Kotisivu	_____
Liikevaihto	_____	Puhelin	_____
Henkilöstöluokka	_____	Virheellinen numero	_____
Haastattelun tila	_____	Numerohaku	_____
Lisätietoa	_____	Uusi yhteys	_____
Päiväys	_____	Historia	_____
Valmistumispäivä	_____	Soittoloki	_____
Haastattelijan organisaatio	_____		
Projektitunnus	_____		
Haastattelijan nimi	_____		

Haastattelu

1. Millaista liiketoimintaa yritys tekee?

2. Yritys voidaan luokitella pääosin kuuluvaksi seuraavaan ryhmään

- ☐ Kauppa
- ☐ Palvelut
- ☐ Teollisuus
- ☐ Rakentaminen
- ☐ Julkiset palvelut
- ☐ Alkutuotanto

3. Miten arvioitte yrityksen kehittyvän seuraavan 12 kuukauden aikana?

- ☐ Kasvaa
- ☐ Ennallaan
- ☐ Supistuu
- ☐ Ei osaa sanoa

4. Miten nykyinen suhdannetilanne vaikuttaa yrityksen kannattavuuteen ja taloudelliseen asemaan?

- ☐ Ei vaikutusta
- ☐ Heikkenee
- ☐ Paranee
- ☐ Ei osaa sanoa

5. Millainen on tilauskanta tällä hetkellä?

- ☐ Korkea
- ☐ Normaaali
- ☐ Alhainen
- ☐ Ei osaa sanoa

6. Paljonko henkilöitä työskentelee yrityksessä yrittäjä mukaan lukien?

7. Miten arvioitte henkilöstömäärän kehittyvän? Paljonko yrityksessä on työntekijöitä 2 vuoden kuluttua?

8. Millaisia työvoiman tarpeita on lähiaikoina?

- ☐ Heti
☐ Lähiaikoina
☐ Ei tarpeita
☐ Vähentämistarve

☐ Työtä tarjolla jatkuvasti, jos sopiva henkilö löytyy!

8.1 Jos on uuden työvoiman tarve:

a) Millaiseen tehtäviin työvoimaa tarvitaan? Mitä työntekijän pitää osata?

b) Nimike Määrä Numero

c) Onko rekrytointia aloitettu?

- ☐ Kyllä
☐ Ei

d) Millainen on osaavan työvoiman saatavuus?

- ☐ Hyvä
☐ Tyydyttävä
☐ Heikko
☐ Ei tiedossa

e) Mitä rekrytointitapoja aiotte käyttää?

- ☐ Työ- ja elinkeinotoimisto
☐ Mol.fi
☐ Muut työnvälitysritykset
☐ Oma haku

f) Oletteko kiinnostunut rekrytoimaan toimintaa supistavien yritysten irtisanottua työvoimaa?

- ☐ Kyllä
☐ Ei
☐ Haluaa lisätietoa

8.2 Jos on vähentämistarve:

a) Milloin vähentämistarve on ajankohtainen?

- ☐ Vuoden sisällä
☐ Puolen vuoden sisällä
☐ Heti
☐ Työntekijöitä on lomautettu
☐ Työntekijöitä on irtisanottu

b) Mistä ammateista työvoimaa vähennetään?

Nimike Määrä Numero

Työ- ja elinkeinokeskuksen palvelut

9.1. Tunteeko haastateltava palvelun?

a) Avoimen työpaikan vastaanotto / rekrytointi itsepalveluna ts työnantajan omat sähköiset asiointitunnukset

- ☐ Tuntee palvelun
☐ Haluaa lisätietoa

b) www.mol.fi sivusto (avoimet paikat + mainittava erityisesti cv-netti)

- ☐ Tuntee palvelun
☐ Haluaa lisätietoa

c) Ehdokkaiden esittely työnantajalle (eroon puhelin ja haastatteluruuhkasta)

- ☐ Tuntee palvelun
☐ Haluaa lisätietoa

d) Uuden työvoiman hankinta rekrykoulutuksen avulla TE-toimiston tuella.

- ☐ Tuntee palvelun
☐ Haluaa lisätietoa

e). Onko ensimmäisen työntekijän palkkaus ajankohtainen lähiaikoina?

- ☐ Kyllä
☐ Haluaa lisätietoa

9.2 Jos Yrityksellä on työvoiman vähentämistarve:

a) TE-toimisto tarjoaa työvoiman vähentämistilanteisiin muutosturvapalvelua. Onko palvelu teille tuttu?

- ☐ Tuntee palvelun
☐ Haluaa lisätietoa

b) Onko yrityksellä kiinnostusta kouluttaa valtion tuella nykyistä tai lomautettua henkilöstöä omissa tiloissaan ja omilla koneillaan?

- ☐ Kyllä
☐ Haluaa lisätietoa

10. Eläköityminen:

a) Montako henkilöä poistuu eläkkeelle vuoden sisällä?

b) 1-2 vuoden sisällä?

c) 2-5 vuoden sisällä?

11. Onko yrityksellä suunnitelma eläkkeelle jäävien korvaamisesta ?

- ☐ Kyllä
☐ Ei

Lisätietoja

12. Miten suhtaudutte hieman heikommalla työkyvyllä (osatyökykyinen/vajaakuntainen) olevien henkilöiden palkkaamiseen, jos palkkaamiseen olisi saatavissa taloudellista tukea?

- ☐ Kiinnostaa
☐ Työtehtävien räätälöinti mahdollista
☐ Haluaa lisätietoa
☐ Ei tarvetta

Lisätietoja vajaakuntoisen työvoiman käytöstä

13. Jatkossa odotetaan käytettävän yhä enemmän ulkomaalaistaustaista työvoimaa. Millaisia mahdollisuuksia ja tarpeita yrityksessä on?

- ☐ Mahdollista käyttää ulkomaalaistaustaista työvoimaa
☐ Suomen kielen taito pakollinen
☐ Kiinnostunut toimimaan kotouttamistyönantajana
☐ Ei työpaikkoja ulkomaalaistaustaisille
☐ Haluaa lisätietoa ulkomaalaistaustaisen työvoiman käytöstä

Lisätietoa ulkomaalaistaustaisen työvoiman käytöstä

14. Onko yrityksellä koulutus- tai kehittämistarpeita?

- ☐ Kyllä ☐ Ei

14 a) Mitkä seuraavista aihealueista ovat ajankohtaisia ?

	€	pv	Lisätietoa
<input type="checkbox"/> Talouden hallinta			
<input type="checkbox"/> Markkinointiosaaminen			
<input type="checkbox"/> Tietotekniikkaosaaminen			
<input type="checkbox"/> Työssä jaksaminen			
<input type="checkbox"/> Johtaminen			
<input type="checkbox"/> Oman toimialan/ammattialan koulutus			

14 b) Mitä ratkaisuvaihtoehtoja yritys aikoo käyttää yrityksen kehittämisessä ?

- ☐ Henkilöstön koulutus
☐ Yrityskohtainen konsultointi
☐ Muu

Lisätietoa

15. Onko yrityksenne aloittanut tai aloittamassa merkittävää tuotekehityshanketta?

- ☐ Kyllä
☐ Ei

Lisätietoa

16. Harjoittaako yritys tuontia tai vientiä?

- ☐ Kyllä
☐ Ei

1. Suunnitteletteko viennin aloittamista?		
2. Suunnitteletteko vientitoiminnan kehittämistä/lisäämistä?		
3. Suunnitteletteko rekrytointia ulkomailta?		
4. Jokin muu kansainväistymiseen liittyvä suunnitelma, mikä?		

16 b) Haluatteko lisätietoja kansainvälistymiseen liittyvistä palveluista viennin kehittämiseksi?

- ☐ Kyllä
☐ Ei

Millaisesta palvelusta yritys on kiinnostunut?

17. Onko sukupolvenvaihdos tai muut omistusjärjestelyt ajankohtainen asia yrityksessä kolmen vuoden sisällä?

- ☐ Ei ajankohtainen
☐ Ajankohtainen heti
☐ Ajankohtainen lähivuosina
☐ Yritys myytävänä
☐ Haluaa lisätietoa

18. lisäkysymys

19. lisäkysymys

20. lisäkysymys

21. Nuorten työttömyys on taloussuhdanteiden vaikutuksesta lisääntynyt vuodessa yli 50%. Onko teillä mahdollista tarjota nuorille

- ☐ Oppisopimuspaikkaa
☐ Pidempiaikaista työtä
☐ Tilapäistä tai osa-aikaista työtä
☐ Työharjoittelupaikkaa
☐ Ei työpaikkaa tarjolla

22. Kiitos haastattelusta. Tietoja käytetään viranomaistoimintojen kehittämiseen, jotta yrityksille syntyisi parempaa ja osuvampaa palvelua tulevaisuudessa.

23. Yhteenveto

Liite 2 Metatiedot kaavioon 9

SUOMEN YRITYSTEN TILAUSKANTA 03/2009-06/2011
METATIEDOT KAAVIOON 9

	NORMAALI	ALHAINEN	EI OSAA SANOA	KORKEA	TOTAL
2009/03	34	48	0	7	89
2009/04	260	300	28	52	640
2009/05	198	194	20	34	446
2009/06	72	58	5	6	141
2009/08	251	190	15	34	490
2009/09	305	271	20	54	650
2009/10	355	326	16	55	752
2009/11	306	322	24	60	712
2009/12	169	139	18	34	360
2010/01	131	119	14	22	286
2010/02	161	128	7	22	318
2010/03	300	283	33	65	681
2010/04	318	180	25	113	636
2010/05	359	192	17	138	706
2010/06	344	145	12	119	620
2010/08	191	92	9	67	359
2010/09	473	203	26	170	872
2010/10	412	145	7	124	688
2010/11	429	168	14	154	765
2010/12	172	75	6	57	310
2011/01	387	121	7	96	611
2011/02	573	181	7	111	872
2011/03	488	167	14	151	820
2011/04	140	51	4	42	237
2011/05	88	30	3	31	152
2011/06	20	16	0	12	48

Liite 3 Metatiedot kaavioon 10

TILAUSKANNAT KONEPAJATEOLLISUUS 2009-2011 KUUKAUSITTAIN
METATIEDOT KAAVIOON 10

	KORKEA NORMAALI	ALHAINEN	EI OSAA SANOA	KAIKKI	YHTEENSÄ
2009/03	2	12	22	0	36
2009/04	16	80	149	9	254
2009/05	12	71	101	7	191
2009/06		28	30	0	58
2009/08	10	82	91	5	188
2009/09	10	85	112	6	213
2009/10	20	107	149	5	281
2009/11	22	85	163	3	273
2009/12	9	56	75	2	142
2010/01	7	34	46	4	91
2010/02	6	49	68	3	126
2010/03	24	114	153	14	305
2010/04	32	95	88	6	221
2010/05	37	113	82	5	237
2010/06	32	101	61	4	198
2010/08	19	46	35	3	103
2010/09	59	122	73	5	259
2010/10	25	91	49	2	167
2010/11	34	97	47	6	184
2010/12	14	37	26	0	77
2011/01	29	101	27	2	159
2011/02	35	123	51	1	210
2011/03	42	116	52	5	215
2011/04	14	39	17	0	70
2011/05	7	32	9	0	48

Liite 4 Indeksien painoarvot

METATIEDOT

YRITYSTEN KASVUHAUKUISUUS ON LASKETTU YRITYSTEN VASTAUSTEN PERUSTEELLA SEURAAVASTI:

KEHITYSNÄKYMÄT

KASVAA	1,15
PYSYY ENNALLAAN	1
SUPISTUU	0,75
EI OSAA SANOA	0,95

HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS KAHDEN VUODEN SISÄLLÄ

VÄHENEE VOIMAKKAASTI	($X > -15\%$)	0,75
VÄHENEE	($-5\% > X > -15\%$)	0,85
PYSYY ENNALLAAN	($+5\% > X > -5\%$)	1
KASVAA	($+15\% > X > +5\%$)	1,15
KASVAA VOIMAKKAASTI	($+49\% > X > +15\%$)	1,25
KASVAA ERITTÄIN VOIMAKKAASTI	($X \geq +50\%$)	1,3

REKRYTOINNIT

REKRYTOIMASSA HETI TAI LÄHIAIKOINA	1,15
VÄHENTÄMISTARVE	0,75
REKRYTOIMASSA ULKOMAILTA	1,05

TUOTEKEHITYS

ALOITTAMASSA TUOTEKEHITYSHANKETTA: KYLLÄ	1,15
--	------

VIENTISUUNNITELMAT

SUUNNITTELEE VIENNIN ALOITTAMISTA	1,1
SUUNNITTELEE VIENNIN KEHITTÄMISTÄ	1,15

YRITYKSELLE LASKETTU INDEKSIN ARVO LUOKITELLAAN SEURAAVASTI:

TOIMINNAN SUPISTUMINEN MAHDOLLISTA (0-0,74)

PYRKII SÄILYTTÄMÄÄN ASEMANSA (0,75-1,25)

HAKEE KASVUA (1,26-1,51)

HAKEE VOIMAKASTA KASVUA (1,51-)

Liite 5 Metatiedot kasvumaakuntakarttaan

METATIEDOT MAAKUNTAKARTTA KASVUHAKUISISTA YRITYKSISTÄ PAIKKATIETOJÄRJESTELMÄSSÄ

YLI 2 TAI YLI TYÖLLISTÄVÄT YRITYKSET PAIKKATIETOJÄRJESTELMÄSSÄ

OBJECTID	MKUNTANIMI	YRITYSTEN MÄÄRÄ 2 JA YLI	KASVUYRITYKSET 2 JA YLI
1	AHVENANMAA	2	1
2	ETELÄ-KARJALA	2498	665
3	ETELÄ-POHJANMAA	2795	598
4	ETELÄ-SAVO	2206	617
5	KAINUU	1373	252
6	KANTA-HÄME	718	158
7	KESKI-POHJANMAA	1266	432
8	KESKI-SUOMI	4172	985
9	KYMENLAAKSO	3336	887
10	LAPPI	3779	953
11	PIRKANMAA	8713	2410
12	POHJANMAA	2662	899
13	POHJOIS-KARJALA	2974	576
14	POHJOIS-POHJANMAA	6773	1992
15	POHJOIS-SAVO	4836	1168
16	PÄIJÄT-HÄME	3533	748
17	SATAKUNTA	2563	503
18	UUSIMAA	14962	5824
19	VARSINAIS-SUOMI	7969	1976

Liite 6 Metatiedot kasvukuntakarttaan

METATIEDOT KUNTAKARTTA KASVUHAKUISISTA YRITYKSISTÄ PAIKKATieto-JÄRJESTELMÄSSÄ

Yli 2 tai yli työllistävät yritykset paikkatietojärjestelmässä

	Yritysten määrä 2 ja yli	Kasvuyritykset 2 ja yli		Yritysten määrä 2 ja yli	Kasvuyritykset 2 ja yli
Akaa	231	72	Kajaani	620	144
Alajärvi	161	37	Kalajoki	332	82
Alavieska	49	12	Kangasala	436	100
Alavus	93	16	Kangasniemi	91	30
Artjärvi	31	4	Kankaanpää	186	36
Asikkala	141	25	Kannonkoski	25	5
Askola	89	20	Kannus	115	29
Aura	80	12	Karijoki	31	6
Enonkoski	15	4	Karjalohja	17	6
Enontekiö	56	11	Karkkila	94	29
Espoo	268	130	Karstula	100	22
Eura	165	36	Karttula	67	21
Eurajoki	61	15	Karvia	42	8
Evijärvi	65	9	Kaskinen	25	5
Forssa	1	#PUUTTUU!	Kauhajoki	240	48
Haapajärvi	164	43	Kauhava	266	44
Haapavesi	124	35	Kauniainen	6	4
Hailuoto	13	3	Kaustinen	105	35
Halsua	30	3	Keitele	49	11
Hamina	372	80	Kemi	356	100
Hankasalmi	71	11	Kemijärvi	163	28
Hanko	175	53	Keminmaa	159	45
Harjavalta	81	26	Kemiönsaari	157	38
Hartola	79	14	Kempele	262	86
Haukipudas	308	73	Kerava	564	161
Hausjärvi	110	24	Kerimäki	73	22
Heinola	328	61	Kesälahti	49	8
Heinävesi	100	12	Keuruu	201	43
Helsinki	5828	2960	Kihniö	58	9
Himanka	3	#PUUTTUU!	Kiikoinen	11	#PUUTTUU!
Hirvensalmi	30	9	Kiiminki	164	44
Hollola	341	68	Kinnula	45	9
Honkajoki	30	7	Kirkkonummi	41	21
Huittinen	186	40	Kitee	221	45
Hyrynsalmi	41	5	Kittilä	232	43
Hyvinkää	854	258	Kiuruvesi	196	41
Hämeenkoski	36	7	Kivijärvi	21	4
Hämeenkyrö	188	44	Kokemäki	83	9
Hämeenlinna	3	1	Kokkola	815	307
Ii	148	41	Kolari	134	19
Iisalmi	508	112	Konnevesi	44	8
Iitti	150	40	Kontiolahti	171	45
Ikaalinen	184	46	Korsnäs	46	13
Ilmajoki	118	29	Koski Tl	46	10
Ilomantsi	131	26	Kotka	1069	311
Imatra	506	129	Kouvola	1571	415
Inari	201	51	Kristiinankaupunki	151	36
Inkoo	108	35	Kruunupyy	138	51
Isojoki	30	5	Kuhmalahti	17	5
Isokyrö	122	32	Kuhmo	161	20
Jalasjärvi	118	19	Kuhmoinen	46	9
Janakkala	2	1	Kuopio	1859	513
Joensuu	1347	260	Kuortane	65	14
Joroinen	95	27	Kurikka	220	52
Joutsa	125	14	Kuusamo	472	99
Juankoski	94	14	Kylmäkoski	21	4
Juuka	80	17	Kyyjärvi	34	5
Juupajoki	54	18	Kärkölä	84	13
Juva	93	20	Kärsämäki	67	12
Jyväskylä	1753	535	Köyliö	31	5
Jämijärvi	24	4	Lahti	1849	442
Jämsä	409	54	Laihia	113	27
Järvenpää	601	165	Laitila	1	#PUUTTUU!
Kaarina	471	134	Lapinjärvi	52	12
Kaavi	72	14	Lapinlahti	115	19

	Yritysten määrä 2 ja yli	Kasvuyritykset 2 ja yli		Yritysten määrä 2 ja yli	Kasvuyritykset 2 ja yli
Lappajärvi	60	10	Parainen	1	#PUUTTUU!
Lappeenranta	1442	437	Parikkala	107	18
Lapua	188	39	Parkano	192	40
Laukaa	224	56	Pedersöre	152	50
Lavia	35	2	Pedersören kunta	1	#PUUTTUU!
Lemi	32	5	Pelkosenniemi	23	7
Lempäälä	416	123	Pello	92	22
Leppävirta	174	45	Perho	59	15
Lestijärvi	10	2	Pertunmaa	44	17
Lieksa	216	35	Petäjävesi	38	8
Lieto	242	59	Pieksämäki	244	68
Liminka	110	32	Pielavesi	90	17
Liperi	192	49	Pietarsaari	383	157
Lohja	330	84	Pihtipudas	100	18
Loimaa	383	77	Pirkkala	256	78
Loppi	151	26	Polvijärvi	75	14
Loviisa	241	61	Pomarkku	23	6
Luhanka	16	1	Pori	858	140
Lumijoki	36	13	Pornainen	49	4
Luoto	55	28	Porvoo	964	292
Luumäki	105	17	Posio	63	7
Luvia	26	5	Pudasjärvi	156	28
Länsi-Turunmaa	285	75	Pukkila	31	4
Maalahti	85	18	Punkaharju	50	13
Maaninka	60	11	Punkalaidun	79	15
Maarianhamina	1	#PUUTTUU!	Puolanka	61	7
Marttila	49	8	Puumala	42	6
Masku	144	15	Pyhtää	83	23
Merijärvi	12	4	Pyhäjoki	56	14
Merikarvia	36	5	Pyhäjärvi	118	19
Miehkäälä	31	5	Pyhäntä	30	7
Mikkeli	707	214	Pälkäne	153	39
Muhos	123	34	Pöytyä	171	32
Multia	32	5	Raahe	398	105
Muonio	57	8	Raasepori	619	180
Mustasaari	244	77	Raisio	404	75
Muurame	120	37	Rantasalmi	61	21
Mynämäki	112	17	Ranua	91	19
Myrskylä	54	7	Rauma	413	99
Mäntsälä	311	85	Rautalampi	82	15
Mänttä-Vilppula	228	38	Rautavaara	37	4
Mäntyharju	101	22	Rautjärvi	61	12
Naantali	299	68	Reisjärvi	39	8
Nakkila	57	9	Riihimäki	451	106
Nastola	236	40	Ristiina	55	18
Nilsia	155	28	Ristijärvi	27	4
Nivala	177	51	Rovaniemi	1219	338
Nokia	457	130	Ruokolahti	75	13
Noormarkku	61	14	Ruovesi	86	15
Nousiainen	64	6	Rusko	101	26
Nummi-Pusula	81	18	Rääkkylä	50	11
Nurmes	193	39	Saarijärvi	196	38
Nurmijärvi	786	221	Salla	64	11
Närpiö	203	50	Salo	1107	249
Oravainen	42	14	Sastamala	537	124
Orimattila	280	54	Sauvo	42	6
Oripää	40	6	Savitaipale	84	15
Orivesi	178	45	Savonlinna	359	105
Oulainen	159	34	Savukoski	21	3
Oulu	2154	812	Seinäjoki	870	222
Oulunsalo	162	65	Sievi	93	29
Outokumpu	127	13	Siikainen	13	3
Padasjoki	75	10	Siikajoki	99	23
Paimio	172	30	Siikalatva	131	26
Paltamo	52	4	Siilinjärvi	372	95

	Yritysten määrä 2 ja yli	Kasvuyritykset 2 ja yli
Simo	40	10
Sipoo	305	94
Siuntio	6	2
Sodankylä	216	52
Soini	50	5
Somero	224	47
Sonkajärvi	76	15
Sotkamo	210	40
Sulkava	46	9
Suomenniemi	20	3
Suomussalmi	152	22
Suonenjoki	186	40
Sysmä	84	14
Säkylä	73	12
Taipalsaari	66	16
Taivalkoski	79	12
Tampere	3803	1189
Tarvasjoki	36	2
Tervo	26	3
Tervola	64	26
Teuva	10	4
Tohmajärvi	87	11
Toholampi	64	14
Toivakka	31	9
Tornio	391	115
Turku	3338	983
Tuusniemi	42	12
Tuusula	738	212
Tyrnävä	79	24
Töysä	51	11
Ulvila	129	36
Urpjala	100	23
Utajärvi	49	12
Utsjoki	36	11
Uurainen	63	10
Uusikaarlepyy	131	44
Uusikaupunki	1	1
Vaala	49	6
Vaasa	916	348
Valkeakoski	310	76
Valtimo	35	3
Vantaa	1428	616
Varkaus	527	134
Varpaisjärvi	54	9
Vesanto	39	6
Vesilahti	49	14
Veteli	68	27
Vieremä	77	19
Vihanti	50	10
Vihti	322	90
Viitasaari	151	22
Vimpeli	64	12
Virolahti	60	13
Virrat	176	17
Vähäkyrö	49	13
Vårdö	1	1
Vöyri-Maksamaa	86	21
Yli-Ii	28	7
Ylistaro	1	1
Ylitornio	101	27
Ylivieska	332	93
Ylöjärvi	542	155
Ähtäri	95	16
Äänekoski	327	62

Liite 7 Metatiedot maakuntakarttaan kasvuhakuisista riskiyrityksistä

OBJECTID	MKUNTANIMI	KASVUHAKUISET YLI 2 HENKILÖÄ TYÖLLISTÄVÄT YRITYKSET	KASVUHAKUISET YLI 2 HLÖÄ TYÖLLISTÄVÄT RISKIYRITYKSET
1	AHVENANMAA	1	0
2	ETELÄ-KARJALA	665	101
3	ETELÄ-POHJANMAA	598	107
4	ETELÄ-SAVO	617	117
5	KAINUU	252	55
6	KANTA-HÄME	158	35
7	KESKI-POHJANMAA	432	74
8	KESKI-SUOMI	985	193
9	KYMENLAAKSO	887	142
10	LAPPI	953	194
11	PIRKANMAA	2410	454
12	POHJANMAA	899	123
13	POHJOIS-KARJALA	576	117
14	POHJOIS-POHJANMAA	1992	414
15	POHJOIS-SAVO	1168	228
16	PÄIJÄT-HÄME	748	138
17	SATAKUNTA	503	97
18	UUSIMAA	5824	668
19	VARSINAIS-SUOMI	1901	295

Liite 8 Metatiedot kuntakarttaan kasvuhakuisista riskiyrityksistä

Kasvuyritykset 2 ja yli		Kasvuhakuiset riskiyritykset	Kasvuyritykset 2 ja yli		Kasvuhakuiset riskiyritykset
Akaa	72	11	Kalajoki	82	11
Alajärvi	37	6	Kangasala	100	21
Alavieska	12	1	Kangasniemi	30	5
Alavus	16	3	Kankaanpää	36	8
Artjärvi	4	1	Kannonkoski	5	2
Asikkala	25	8	Kannus	29	2
Askola	20	1	Karjoki	6	1
Aura	12	3	Karjalohja	6	2
Enonkoski	4	#PUUTTUU!	Karkkila	29	5
Enontekiö	11	3	Karstula	22	6
Espoo	130	18	Karttula	21	3
Eura	36	4	Karvia	8	#PUUTTUU!
Eurajoki	15	3	Kaskinen	5	1
Evijärvi	9	3	Kauhajoki	48	7
Haapajärvi	43	7	Kauhava	44	3
Haapavesi	35	4	Kauniainen	4	#PUUTTUU!
Hailuoto	3	1	Kaustinen	35	2
Halsua	3	1	Keitele	11	2
Hamina	80	12	Kemi	100	23
Hankasalmi	11	2	Kemijärvi	28	7
Hanko	53	9	Keminmaa	45	10
Harjavalta	26	7	Kemiönsaari	38	5
Hartola	14	4	Kempele	86	23
Haukipudas	73	21	Kerava	161	25
Hausjärvi	24	5	Kerimäki	22	5
Heinola	61	12	Kesälahti	8	2
Heinävesi	12	3	Keuruu	43	10
Helsinki	2960	254	Kihniö	9	#PUUTTUU!
Hirvensalmi	9	2	Kiiminki	44	10
Hollola	68	13	Kinnula	9	4
Honkajoki	7	2	Kirkkonummi	21	2
Huittinen	40	1	Kitee	45	9
Hyrnsalmi	5	1	Kittilä	43	12
Hyvinkää	258	40	Kiuruvesi	41	7
Hämeenkoski	7	5	Kivijärvi	4	#PUUTTUU!
Hämeenkyrö	44	10	Kokemäki	9	4
Hämeenlinna	1	1	Kokkola	307	56
Ii	41	9	Kolari	19	1
Iisalmi	112	13	Konnevesi	8	2
Iitti	40	8	Kontiolahti	45	8
Ikaalinen	46	5	Korsnäs	13	1
Ilmajoki	29	7	Koski Tl	10	#PUUTTUU!
Ilomantsi	26	3	Kotka	311	43
Imatra	129	19	Kouvola	415	72
Inari	51	7	Kristiinankaupunki	36	6
Inkoo	35	7	Kruunupyä	51	9
Isojoki	5	1	Kuhmalahti	5	3
Isokyrö	32	6	Kuhmo	20	3
Jalasjärvi	19	2	Kuhmoinen	9	2
Janakkala	1	#PUUTTUU!	Kuopio	513	99
Joensuu	260	51	Kuortane	14	5
Joroinen	27	6	Kurikka	52	14
Joutsa	14	2	Kuusamo	99	18
Juankoski	14	5	Kylmäkoski	4	3
Juuka	17	1	Kyyjärvi	5	#PUUTTUU!
Juupajoki	18	2	Kärkölä	13	3
Juva	20	3	Kärsämäki	12	6
Jyväskylä	535	96	Köyliö	5	1
Jämijärvi	4	#PUUTTUU!	Lahti	442	71
Jämsä	54	11	Laihia	27	6
Järvenpää	165	29	Lapinjärvi	12	2
Kaarina	134	18	Lapinlahti	19	5
Kaavi	14	4	Lappajärvi	10	1
Kajaani	144	30	Lappeenranta	437	61

	Kasvuyritykset 2 ja yli	Kasvuhakuiset riskiyritykset		Kasvuyritykset 2 ja yli	Kasvuhakuiset riskiyritykset
Lapua	39	8	Porvoo	292	46
Laukaa	56	10	Posio	7	#PUUTTUU!
Lavia	2	#PUUTTUU!	Pudasjärvi	28	10
Lemi	5	1	Pukkila	4	#PUUTTUU!
Lempäälä	123	24	Punkaharju	13	4
Leppävirta	45	10	Punkalaidun	15	4
Lestijärvi	2	#PUUTTUU!	Puolanka	7	#PUUTTUU!
Lieksa	35	8	Puumala	6	1
Lieto	59	6	Pyhtää	23	5
Liminka	32	8	Pyhäjoki	14	5
Liperi	49	12	Pyhäjärvi	19	4
Lohja	84	19	Pyhäntä	7	2
Loimaa	77	15	Pälkäne	39	6
Loppi	26	7	Pöytyä	32	6
Loviisa	61	5	Raahe	105	19
Luhanka	1	#PUUTTUU!	Raasepori	180	39
Lumijoki	13	1	Raisio	75	12
Luoto	28	2	Rantasalmi	21	5
Luumäki	17	5	Ranua	19	7
Luvia	5	1	Rauma	99	23
Länsi-Turunmaa	75	12	Rautalampi	15	3
Maalahti	18	2	Rautavaara	4	#PUUTTUU!
Maaninka	11	4	Rautjärvi	12	6
Marttila	8	1	Reisjärvi	8	2
Masku	15	1	Riihimäki	106	22
Merijärvi	4	#PUUTTUU!	Ristiina	18	6
Merikarvia	5	1	Ristijärvi	4	2
Miehkäälä	5	1	Rovaniemi	338	65
Mikkeli	214	42	Ruokolahti	13	1
Muhos	34	9	Ruovesi	15	6
Multia	5	#PUUTTUU!	Rusko	26	4
Muonio	8	3	Rääkkylä	11	3
Mustasaari	77	9	Saarjärvi	38	10
Muurame	37	6	Salla	11	2
Mynämäki	17	#PUUTTUU!	Salo	249	57
Myrskylä	7	#PUUTTUU!	Sastamala	124	24
Mäntsälä	85	16	Sauvo	6	1
Mänttä-Vilppula	38	10	Savitaipale	15	2
Mäntyharju	22	2	Savonlinna	105	18
Naantali	68	8	Savukoski	3	#PUUTTUU!
Nakkila	9	1	Seinäjoki	222	36
Nastola	40	7	Sievi	29	4
Nilsia	28	3	Siikainen	3	#PUUTTUU!
Nivala	51	9	Siikajoki	23	6
Nokia	130	26	Siikalatva	26	9
Noormarkku	14	4	Siilinjärvi	95	23
Nousiainen	6	#PUUTTUU!	Simo	10	3
Nummi-Pusula	18	4	Sipoo	94	17
Nurmes	39	9	Siuntio	2	1
Nurmijärvi	221	37	Sodankylä	52	7
Närpiö	50	3	Soini	5	2
Oravainen	14	4	Somero	47	8
Orimattila	54	10	Sonkajärvi	15	3
Oripää	6	1	Sotkamo	40	15
Orivesi	45	9	Sulkava	9	1
Oulainen	34	8	Suomenniemi	3	#PUUTTUU!
Oulu	812	158	Suomussalmi	22	3
Oulunsalo	65	21	Suonenjoki	40	8
Outokumpu	13	1	Sysmä	14	4
Padasjoki	10	1	Säkylä	12	1
Paimio	30	7	Taipalsaari	16	4
Paltamo	4	#PUUTTUU!	Taivalkoski	12	2
Parikkala	18	2	Tampere	1189	205
Parkano	40	7	Tarvasjoki	2	1
Pedersöre	50	5	Tervo	3	#PUUTTUU!
Pelkosenniemi	7	5	Tervola	26	8
Pello	22	6	Teuva	4	1
Perho	15	2	Tohmajärvi	11	3
Pertunmaa	17	2	Toholampi	14	2
Petäjävesi	8	3	Toivakka	9	1
Pieksämäki	68	12	Tornio	115	20
Pielavesi	17	1	Turku	983	141
Pietarsaari	157	27	Tuusniemi	12	4
Pihtipudas	18	3	Tuusula	212	26
Pirkkala	78	12	Tyrnävä	24	3
Polvijärvi	14	5	Töysä	11	2
Pomarkku	6	1	Ulvila	36	12
Pori	140	27	Urkala	23	6
Pornainen	4	1	Utajärvi	12	4

	Kasvuyritykset 2 ja yli	Kasvuhakuiset riskiyritykset
Utsjoki	11	1
Uurainen	10	3
Uusikaarlepyy	44	7
Uusikaupunki	1	#PUUTTUU!
Vaala	6	1
Vaasa	348	44
Valkeakoski	76	11
Valtimo	3	2
Vantaa	616	49
Varkaus	134	31
Varpaisjärvi	9	#PUUTTUU!
Vesanto	6	#PUUTTUU!
Vesilahti	14	3
Veteli	27	9
Vieremä	19	3
Vihanti	10	4
Vihti	90	14
Viitasaari	22	6
Vimpeli	12	2
Virolahti	13	1
Virrat	17	3
Vähäkyrö	13	#PUUTTUU!
Vårdö	1	#PUUTTUU!
Vöyri-Maksamaa	21	2
Yli-Ii	7	2
Ylistaro	1	1
Ylitornio	27	4
Ylivieska	93	13
Ylöjärvi	155	49
Ähtäri	16	3
Äänekoski	62	14

Liite 9 Metatiedot maakuntakarttaan ulkomaalaistaustaisten työllistämisestä kiinnostuneista

OBJECTID	MKUNTANIMI	YRITYSTEN MÄÄRÄ	ULKOMAALAISTAUSTAINEN TYÖVOIMA KIINNOSTAA
1	ETELÄ-KARJALA	4896	1612
2	ETELÄ-POHJANMAA	6757	3626
3	ETELÄ-SAVO	4306	2725
4	KAINUU	2495	1337
5	KANTA-HÄME	1481	556
6	KESKI-POHJANMAA	2293	873
7	KESKI-SUOMI	9313	1984
8	KYMENLAAKSO	6693	2059
9	LAPPI	7906	2909
10	PIRKANMAA	18936	5817
11	POHJANMAA	6334	2483
12	POHJOIS-KARJALA	5857	2130
13	POHJOIS-POHJANMAA	13170	5285
14	POHJOIS-SAVO	9277	5285
15	PÄIJÄT-HÄME	7778	2159
16	SATAKUNTA	6422	1730
17	UUSIMAA	29113	9259
18	VARSINAIS-SUOMI	17681	6753

Liite 10 Metatiedot maakuntakarttaan vajaakuntoisten työllistämisestä kiinnostuneista

MKUNTANIMI	YRITYSTEN MÄÄRÄ	VAJAAKUNTOISTEN TYÖLLISTÄMINEN KIINNOSTAA
ETELÄ-KARJALA	4896	1072
ETELÄ-POHJANMAA	6757	2605
ETELÄ-SAVO	4306	1397
KAINUU	2495	874
KANTA-HÄME	1481	336
KESKI-POHJANMAA	2293	788
KESKI-SUOMI	9313	1352
KYMENLAAKSO	6693	1339
LAPPI	7906	1818
PIRKANMAA	18936	4053
POHJANMAA	6334	1706
POHJOIS-KARJALA	5857	1291
POHJOIS-POHJANMAA	13170	3962
POHJOIS-SAVO	9277	2626
PÄIJÄT-HÄME	7778	1222
SATAKUNTA	6422	1355
UUSIMAA	29113	6694
VARSINAIS-SUOMI	17681	3907

Liite 11 Metatiedot maakuntakarttaan nuorten työllistämisestä kiinnostuneista

TARKASTELUSSA EI OLE MUKANA ETELÄ-POHJANMAAN, KAINUUN, POHJOIS-KARJALAN EIKÄ PÄIJÄT-HÄMEEN YRITYKSIÄ

MAKUNTANIMI	YRITYSTEN MÄÄRÄ	NUORTEN TYÖLLISTÄMINEN KIINNOSTAA
ETELÄ-KARJALA	4896	2180
ETELÄ-SAVO	4306	1959
KESKI-POHJANMAA	2293	1025
KESKI-SUOMI	9313	3300
KYMENLAAKSO	6693	2823
LAPPI	7906	3154
PIRKANMAA	18936	4891
POHJANMAA	6334	2084
POHJOIS-POHJANMAA	13170	3618
POHJOIS-SAVO	9277	3852
PÄIJÄT-HÄME	7778	1454
SATAKUNTA	6422	1538
UUSIMAA	29113	10346
VARSINAIS-SUOMI	17681	5044

Julkaisusarjan nimi ja numero Elinvoimaa alueelle 4/2012					
Vastuualue Kehittäminen ja strategia					
Tekijät Rauno Jääskeläinen, Suvi Laaksonen		Julkaisuaika Toukokuu 2012			
		Kustantaja /Julkaisija Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus			
		Hankkeen rahoittaja / toimeksiantaja Työ- ja elinkeinoministeriö / Keski-Suomen ELY-keskus			
Julkaisun nimi Yritysharavan tulokset Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen tulosityhteenvedo 20.3.2009-31.12.2011					
Tiivistelmä Yritysharavointi - mitä se on? Yritysharavoinnista puhuttaessa siihen yhdistetään useimmiten seuraavia käsitteitä: ennakointi, yritystutkimus, tilastot, proaktiivisuus, tietokanta, yrityskysely, yritysten haastattelut, asiakaskontaktit ja asiakastieto. Vähemmän puhutaan palveluvasteesta ja haravoinnin tietovirtojen viranomaistyötä ohjaavana ja asiakastietoon perustavana menetelmänä. Yritysharava oli ja on kaikkea tuota. Se ohjasi viranomaistyöhön noin 80 0000 asiakasliidiä, mihin suurelta osin myös tuotettiin palvelustetta, eli osallistuttiin kymmenien tuhansien yritysten kehitystyöhön. Onkin turha pohtia mitä yritysharavointi on, sillä se on noita kaikkia, jota edellä lueteltiin. Se on hyvin laaja ja perinpohjainen kehitysmenetelmä, joka hyödyttää laajasti yrityksiä ja edistää sen myötä yhteiskunnan kehitystä sekä käyttää hyväkseen hyvin kehittyntä suurten tietojen käsittelyyn kykenevää sähköistä järjestelmää. Sellaista tieto-ohjausta ei ole koskaan ennen ollut ainakaan viranomaistyössä käytössä. Valtakunnallinen KOTTI-hanke oli hyvin aikataulutettu ja tehokas laajan yritystiedon tuottaja. Hanke tavoitti kaikki maan toimivat yritykset ja erityisesti myös pienet yritykset. Yritysharavassa on oleellista sen konkreettisuus ja se, että siitä saa helposti esiin vastaajaan. Näin yritykseen kohdistuvaa viranomaistyötä on helppo kohdistaa osuvaksi. Noin puolella yrityksistä on ollut viranomaiselle kohdistuvia toiveita tai suoranaisia palvelutarpeita. Hanketta on toteuttanut Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksella (2009-2012 toimi ESR toimintalinja 3). Hanke on ollut hyvin kevyesti organisoitu ja tuottanut haastattelut ja atk-palvelut ostopalveluna.					
Asiasanat (YSA:n mukaan) Ennakointi, yritystutkimus, tilastot, proaktiivisuus, tietokanta, yrityskysely, yritysten haastattelut, asiakaskontaktit ja asiakastieto					
ISBN (PDF) 978-952-257-531-9	ISBN (painettu) 978-952-257-530-2	ISSN-L 2242-282X	ISSN (verkkopainettu) 2242-2838	ISSN (painettu) 2242-282X	
www www.ely-keskus.fi/julkaisut www.doria.fi		URN URN:ISBN:978-952-257-531-9		Kieli Suomi	Sivumäärä 87
Julkaisun tilaukset Keski-Suomen ELY-keskus, kirjaamo					
Kustannuspaikka ja -aika Jyväskylä 2012			Painotalo Kopijyvä		

Yritysharavointi on toimintamalli, jossa yrityshaastatteluilla tiedusteltiin yrityksistä merkittäviksi huomattuja tarpeita. Toimintamallia on toteutettu 2000-luvulla eri alueilla eri tavoin: esimerkiksi haastattelijoina on toiminut työvoimaneuvoja, hankehenkilöstöä tai haastattelut on ostettu ulkopuolisilta. Vuoden 2009 alusta Yritysharavointia on jatkettu työ- ja elinkeinoministeriön rahoittamana valtakunnallisena ESR-rahoitteisena KOTTI-hankkeena, jonka tavoitteena oli yritysharavointikäytännön laajentaminen koko maan alueelle ja mallin kehittäminen yhteiseksi työvälineeksi. Tähän raporttiin on koottu Valtakunnallisen KOTTI-hankkeen 20.3.2009-31.12.2011 välisenä aikana toteutettujen perushaastattelujen keskeisimmät ja mielenkiintoisimmat tulokset kaikkien lukijoiden hyödynnettäväksi. Yritysharavaperushaastattelut on tavoittanut noin 220 000 yritystä, joista valmiita haastatteluja on kertynyt noin 162 000 kpl. Haastatteluja on toteutettu kaikkien viidentoista ELY-keskuksen ja 73 TE-toimiston alueella. Vastausprosentti oli hyvä eli 73 %.

ELINVOIMAA ALUEELLE 4 | 2012
YRITYSHARAVAN TULOKSET
VALTAKUNNALLISEN KOTTI-HANKKEEN TULOSYHTEENVETO
20.3.2009-31.12.2011
Keski-Suomen elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus

ISBN 978-952-257-530-2 (painettu)
ISBN 978-952-257-531-9 (PDF)

ISSN-L 2242-282X
ISSN 2242-282X (painettu)
ISSN 2242-2838 (verkkopainos)

URN:ISBN:978-952-257-531-9

www.ely-keskus.fi/julkaisut | www.doria.fi/ely-keskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto